



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**Propuesta de habilidades sociales para mejorar el
liderazgo político en la Municipalidad Distrital San
José de Lourdes, provincia de San Ignacio, 2018.**

TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestro en Gestión Pública

AUTORES

Br. Diana Idalia Heredia Jaramillo

Br. Mauro Córdova López

ASESOR

Dr. Carlos Cherre Antón

SECCIÓN

Ciencias Empresariales

LINEA DE INVESTIGACIÓN

Gerencia del Capital Humano

CHICLAYO- PERÚ

2018



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

DICTAMEN DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

EL JURADO EVALUADOR DE LA TESIS TITULADA:

Propuesta de Habilidades Sociales para mejorar el
liderazgo político en la Municipalidad Distrital San José
de Abades, Provincia de San Ignacio, 2018.

QUE HA SUSTENTADO DON (DOÑA):

Diana Idalia Horecía Serranillo.

NOMBRES Y APELLIDOS

ACUERDA:

Aprobar por Unanimidad

RECOMIENDA:

Pimentel, 18 de Agosto de 2018

MIEMBRO DEL JURADO

PRESIDENTE: Dra. Zuleta Hernández Hernández

SECRETARIO: Dr. Christian, Heraldo José Cuzco

VOCAL: Dr. Carlos Alberto Chumbe Antón

Quirós
Hernández
Hernández



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

DICTAMEN DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

EL JURADO EVALUADOR DE LA TESIS TITULADA:

*Propuesta de Políticas Sociales para mejorar el
Cobranza Político en la Municipalidad Distrital San
José de Seorles, Provincia de San Ignacio, 2018.*

QUE HA SUSTENTADO DON (DOÑA):

Mauro Córdova López.

NOMBRES Y APELLIDOS

ACUERDA:

Aprobar por Unanimitad.

RECOMIENDA:

Pimentel, *18* de *Agosto* de 20 *18*

MIEMBRO DEL JURADO

PRESIDENTE:

Dr. Bartola Hernández Fernández

SECRETARIO:

Dr. Christian Abraham Jara Castillo

VOCAL:

Dr. Carlos Alberto Chorro Arce

*Almendra
Blancafort
Cortés*

DECLARATPRIA DE AUTENTICIDAD

Yo, Heredia Jaramillo Diana Idalia, egresados (a) del Programa de Maestría (x) Doctorado () Maestría en Gestión pública de la Universidad César Vallejo SAC. Chiclayo, identificado con DNI N° 70088993.

DECLARO BAJO JURAMENTO QUE:

1. Soy autor (a) de la tesis titulada: Propuesta de habilidades sociales para mejorar el liderazgo político en la municipalidad distrital san José de Lourdes, provincia de San Ignacio, 2018.
2. La misma que presento para optar el grado de: Maestro en Gestión Pública.
3. La tesis presentada es auténtica, siguiendo un adecuado proceso de investigación, para la cual se han respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas.
4. La tesis presentada no atenta contra derechos de terceros.
5. La tesis no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.
6. Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falsificados, ni duplicados, ni copiados.

Por lo expuesto, mediante la presente asumo frente a LA UNIVERSIDAD cualquier responsabilidad que pudiera derivarse por la autoría, originalidad y veracidad del contenido de la tesis así como por los derechos sobre la obra y/o invención presentada. En consecuencia, me hago responsable frente a LA UNIVERSIDAD y frente a terceros, de cualquier daño que pudiera ocasionar a LA UNIVERSIDAD o a terceros, por el incumplimiento de lo declarado o que pudiera encontrar causa en la tesis presentada, asumiendo todas las cargas pecuniarias que pudieran derivarse de ello. Así mismo, por la presente me comprometo a asumir además todas las cargas pecuniarias que pudieran derivarse para LA UNIVERSIDAD en favor de terceros con motivo de acciones, reclamaciones o conflictos derivados del incumplimiento de lo declarado o las que encontraren causa en el contenido de la tesis.

De identificarse algún tipo de falsificación o que el trabajo de investigación haya sido publicado anteriormente; asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo S.A.C. Chiclayo; por lo que, LA UNIVERSIDAD podrá suspender el grado y denunciar tal hecho ante las autoridades competentes, ello conforme a la Ley 27444 del Procedimiento Administrativo General.

Chiclayo, junio del 2018

Firma

Nombres y apellidos: Diana Idalia Heredia Jaramillo.
DNI N° 70088993

DECLARACIÓN JURADA

Yo, Córdova López Mauro egresados (a) del Programa de Maestría (x) Doctorado () Maestría en Gestión pública de la Universidad César Vallejo SAC. Chiclayo, identificado con DNI N° 03130712

DECLARO BAJO JURAMENTO QUE:

7. Soy autor (a) de la tesis titulada: Propuesta de habilidades sociales para mejorar el liderazgo político en la municipalidad distrital san José de Lourdes, provincia de San Ignacio, 2018.
8. La misma que presento para optar el grado de: Maestro en Gestión Pública.
9. La tesis presentada es auténtica, siguiendo un adecuado proceso de investigación, para la cual se han respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas.
10. La tesis presentada no atenta contra derechos de terceros.
11. La tesis no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.
12. Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falsificados, ni duplicados, ni copiados.

Por lo expuesto, mediante la presente asumo frente a LA UNIVERSIDAD cualquier responsabilidad que pudiera derivarse por la autoría, originalidad y veracidad del contenido de la tesis así como por los derechos sobre la obra y/o invención presentada. En consecuencia, me hago responsable frente a LA UNIVERSIDAD y frente a terceros, de cualquier daño que pudiera ocasionar a LA UNIVERSIDAD o a terceros, por el incumplimiento de lo declarado o que pudiera encontrar causa en la tesis presentada, asumiendo todas las cargas pecuniarias que pudieran derivarse de ello. Así mismo, por la presente me comprometo a asumir además todas las cargas pecuniarias que pudieran derivarse para LA UNIVERSIDAD en favor de terceros con motivo de acciones, reclamaciones o conflictos derivados del incumplimiento de lo declarado o las que encontraren causa en el contenido de la tesis.

De identificarse algún tipo de falsificación o que el trabajo de investigación haya sido publicado anteriormente; asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo S.A.C. Chiclayo; por lo que, LA UNIVERSIDAD podrá suspender el grado y denunciar tal hecho ante las autoridades competentes, ello conforme a la Ley 27444 del Procedimiento Administrativo General.

Chiclayo, junio del 2018



Firma

Nombres y apellidos: Mauro Córdova López

DNI N° 03130712

DEDICATORIA

A Dios

Por haberme dado la vida y salud para estar de pie ante las adversidades de la vida y porque nunca me dejo sola en todo este proceso de formación académica.

A mi madre Lubbertina Jaramillo Cueva

Por haber sido de gran apoyo incondicional dándome fuerzas a seguir con sus consejos y su infinito ejemplo de lucha por querer que su hija prospere en la vida estando siempre a mi lado.

A mi padre Remigio Heredia Medina

Por sus consejos y motivación a ser cada día mejor.

A mi esposo Mauro Córdova López

Por haber compartido conmigo todo este proceso de aprendizaje y haberme apoyado incondicionalmente con su cariño y paciencia en todo este tiempo de estuvimos juntos de clases.

Diana

Esta tesis a mis padres Alfonso Córdova y Marcolina López por haber hecho de mí un hombre de bien formándome en valores e inculcándome el ánimo de seguir estudiando y aprendiendo los nuevos retos que en la vida implican.

A mi esposa Diana Idalia Heredia Jaramillo por ser mi fortaleza en los momentos difíciles de mi vida y por haber compartido conmigo todo este proceso de formación, dándome ánimo a no desistir y siendo mi más grande apoyo moral.

A mi hijo que viene en camino el cual estoy seguro se sentirá muy orgulloso de este logro en nuestras vidas.

Mauro

AGRADECIMIENTO

Agradecemos a nuestros padres por haber sido un apoyo moral y lleno de valores en este proceso académico, porque estamos seguros que se sienten orgullosos de nuestro logro.

Gracias a nuestros compañeros de clases y sobre todo a nuestros maestros que han formado parte de nuestros aprendizajes las experiencias vividas en aula y los conocimientos adquiridos han sido de suma importancia para aprender cada día más de la gestión pública. Nuestros docentes fueron parte fundamental de ellos hemos aprendido temas didácticos que desde ya estamos seguros los llevaremos a la practica en el ejercicio de nuestras carreras.

Y gracias sobre todo a Dios por habernos permitido concluir nuestros estudios con buena salud y con la fe de que tenemos su apoyo incondicional en todo momento.

PRESENTACIÓN

SEÑORES MIEMBROS DEL JURADO:

De conformidad con el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo, ponemos a vuestra consideración la evaluación de la tesis titulada “Propuesta de habilidades sociales para mejorar el liderazgo político en la municipalidad distrital san José de Lourdes, provincia de San Ignacio, 2018, elaborada con el propósito de obtener el Grado Académico de Magíster en Gestión Pública. El presente estudio es de tipo descriptivo – propositivo y se focalizo en el distrito de San José de Lourdes.

Esperamos que el presente estudio sea evaluado valorando el esfuerzo realizado para desarrollar dicha investigación. Es más estamos dispuestos a aceptar su veredicto al presente Informe de Investigación, así como atender las observaciones y sugerencias formuladas, las mismas que permitirán su mejoramiento. Es propicia la oportunidad para expresar nuestro sincero agradecimiento a ustedes señores miembros del Jurado, al igual que a todos los docentes de la Escuela de Postgrado de esta prestigiosa Universidad César vallejo, por todas las orientaciones y conocimientos compartidos en el proceso de nuestra formación profesional. Finalmente pongo a disposición de la ciudadanía aceptando sugerencia de aquellas personas que benevolentemente quieren que este trabajo mejore.

Jaén, junio del 2018

ÍNDICE

Dictamen de sustentación de tesis	ii
Declaratoria de Autenticidad.....	iv
Dedicatoria	vi
Agradecimiento.....	vii
Presentación.....	viii
Índice.....	ix
Resumen	x
Abstract	xi

I. INTRODUCCIÓN.....	12
1.1. Realidad Problemática.....	14
1.2. Trabajos previos.....	19
1.3. Teorías relacionadas al tema.....	36
1.4. Formulación del problema.....	36
1.5. Justificación.....	37
1.6 Hipótesis.....	37
1.7. Objetivos.....	
	38
II. MÉTODO.....	38
2.1. Diseño de investigación.....	38
2.2. Variables, Operacionalización.....	38
2.2.1. Definición conceptual.....	39
2.2.2. Definición Operacional.....	39
2.2.3. Operacionalización de la variable.....	40
2.3. Población y muestra.....	40
2.4. Técnicas e Instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad...	40
2.4.1. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	41
2.4.2. Validez y confiabilidad del instrumento de recolección de datos.....	43
2.5. Métodos de análisis de datos.....	43
2.6. Aspectos éticos.....	

III RESULTADOS.....	50
IV. Discusión de resultados.....	53
V. Conclusiones.....	54
VI. Sugerencias.....	
Referencias bibliográficas.....	75
Actas de autorización de tesis	76
Acta de originalidad.....	78
Reporte del Turnitin.....	79

RESUMEN

La presente investigación titulada “Propuesta de habilidades sociales para mejorar el liderazgo político en la municipalidad distrital san José de Lourdes, provincia de San Ignacio, 2018. Tuvo como objetivo general: Diseñar propuesta de habilidades sociales para mejorar el liderazgo político en la municipalidad distrital San José de Lourdes, provincia de San Ignacio, 2018.

El tipo de investigación es descriptivo – propositivo, con un diseño no experimental, descriptivo y propuesta, se realizó con una muestra de 11 funcionarios de la municipalidad distrital de San José de Lourdes, los cuales fueron elegidos en forma no probabilística por conveniencia o a criterio del investigador.

De acuerdo a los resultados y el procesamiento de los datos tenemos un 54,5% que considera que el liderazgo político es regular, por otro lado tenemos un 27,3% que indica es malo, finalmente se evidencia que un 18,2% que sostiene que es bueno en los funcionarios en la municipalidad distrital de San José de Lourdes, provincia de San Ignacio, 2018.

Palabras clave: Liderazgo, toma de decisiones, Responsabilidad, experiencia, política, habilidades, habilidades sociales.

ABSTRACT

This research entitled "Proposal of social skills to improve political leadership in the San José de Lourdes district municipality, San Ignacio province, 2018. Its general objective was: Design social skills proposal to improve political leadership in San district municipality José de Lourdes, province of San Ignacio, 2018.

The type of research is descriptive - proactive, with a non-experimental, descriptive and proposed design, was carried out with a sample of 11 officials from the district municipality of San José de Lourdes, which were chosen in a non-probabilistic manner for convenience or criteria of the investigator.

According to the results and the data processing we have 54.5% that considers that the political leadership is regular, on the other hand we have a 27.3% that indicates it is bad, finally it is evidenced that 18.2% that He maintains that he is good at the officials in the district municipality of San José de Lourdes, province of San Ignacio, 2018.

Keywords: Leadership, decision making, Responsibility, experience, politics, skills, social skills.

I. INTRODUCCIÓN.

1.1. Realidad problemática.

“La gestión institucional a finales del siglo XX y principios del XXI, se ha visto afectada por un conjunto de variables internas y externas que exigen cambios significativos llevando a las organizaciones públicas y privadas a realizar grandes esfuerzos de mejoramiento hacia el logro de la calidad total, dando nuevos conceptos y esquemas teóricos válidos, orientados hacia la reestructuración funcional formal y la implementación de estrategias en el manejo de los recursos materiales muy especialmente de los humanos” (Arlene, 2009).

Es el caso de “Latinoamérica el proceso democrático ha pasado varias etapas, actualmente y tras los cambios económicos, políticos, e internacionales, se ha vuelto necesaria una reforma política institucional que cuente con el respaldo y credibilidad de la ciudadanía”. Para tal caso se requiere de nuevos liderazgos que sean innovadores y competitivos, conscientes de las realidades y del compromiso social y moral con su comunidad.

El liderazgo es el principal motor que da a la gestión pública una visión de lo que puede llegar a ser y su capacidad para traducir esa visión en realidad, se ha convertido en un verdadero reto de la nueva dirección, asumir un nuevo estilo de liderazgo capaz de manejar adecuadamente las relaciones interpersonales tomando en cuenta como intermediar para solucionar un problema, que pueda unir a la gente en la persecución de un propósito significativo, a pesar de las fuerzas que lo separan, y en definitiva que pueda mantener las organizaciones educativas libres de la mediocridad, caracterizada por conflictos burocráticos, y luchas de poder, creando un clima organizacional adecuado. (Chaves, 2009).

“Son variados los factores que influyen en cualquier Institución para lograr la calidad. Por eso, la actitud o el accionar de ellos puede ser negativa o problemática si estas son incongruentes con los principios que sustenta la gestión de la calidad; o positiva si es congruente con estos principios no presentando problemas. Sin embargo, tales posiciones pueden verse afectadas en su interior por el medio ambiente global en que se encuentran insertos”.

“En Latinoamérica, los avances logrados en el tema del liderazgo político de dos décadas, están relacionados con los cambios de orden mundial como la globalización, cambios en la estructura de la población, la expansión educativa y la adopción de legislaciones, mecanismos de participación y concertación”

Por ello Furlan, citado por Anibal (2015) concibe que el “liderazgo se ha convertido en “un elemento esencial de la gobernabilidad democrática”. “Al respecto, este autor cita a Joan Prats: en el cual sostiene: “los liderazgos para la gobernabilidad democrática han de ser capaces de actuar como catalizadores del proceso de aprendizaje y adaptación social, además la clase de liderazgo capaz de catalizar el cambio institucional ha de ser capaz de plantear cuestiones y opciones difíciles, cuyo enfrentamiento no tiene respuestas preestablecidas y plantea la necesidad de iniciar procesos de aprendizaje social”.

En este sentido Pachon (2015) sostiene para el caso colombiano lo siguiente:

“Colombia ha venido padeciendo una dura experiencia con el déficit de líderes, principalmente en la gestión pública, situación que tenemos que remediar construyendo un verdadero liderazgo a través de la formación de nuevos líderes políticos, para lo cual nos sirve como base el tener en cuenta las cuatro dimensiones humanas expuestas por el ex ministro Juan Manuel Santos en el primer congreso de liderazgo Colombiano en el 2002: lo intelectual, lo emocional, lo espiritual y lo material, e influir de manera positiva en el país y en su comunidad, todo esto para lograr remontarnos sobre la crítica situación por la que atravesamos”.

De acuerdo al acápite anterior encontramos que el gran desafío del líder político que está al frente de un escenario municipal, es garantizar el buen funcionamiento de la gestión en la cual debe ser un ente activo, en donde se considere la proximidad, de la entidad municipal con la realidad que se encuentra en la sociedad y sobre todo a las necesidades que existen en cada rincón del contexto municipal.

Por otro lado el líder político que siempre es una persona que vive y se identifica con la sociedad debido a que allí ha crecido y vivido de acuerdo a la idiosincrasia de la gente debe tener un perfil acorde al cargo que desempeña. Asimismo es la esperanza de la población como conductor de la sociedad y que esperan pueda solucionar los múltiples problemas que aqueja la población en sus más diversos aspectos tales como económicos sociales, culturales, etc.

“Esos nuevos líderes políticos democráticos a formarse, deben tener como principios: el valor de la solidaridad; el respeto a la diversidad, la lealtad y el compromiso; y el desarrollo de la participación. Deben ser conductores honestos y democráticos, que con prestigio intelectual y humano, asuman un proyecto capaz

de generar seguidores organizados y comprometidos con una causa para el ejercicio del poder”. (Pachon, 2015)

De acuerdo a lo anterior la presente investigación busca examinar el tipo de liderazgo que se encuentra en la institución municipal toda vez que se presentan dificultades entre sus miembros debido a las diferencias que se dan entre las facciones y sobre todo los partidos políticos a la cual pertenecen, olvidando que estas circunstancias afectan el desarrollo de la institución municipal y su repercusión a la población en su conjunto.

1.2. Trabajos previos.

Realizada la búsqueda bibliográfica referente a nuestro tema de estudio, no hemos encontrado trabajos iguales. Sin embargo, citamos algunas investigaciones que tienen semejanza con la nuestra.

Díaz, García, Granados, (2012). Los autores en mención desarrollaron la investigación titulada “Liderazgo y cultura organizacional en la administración pública municipal en la región Bajío”. Su propósito fue “describir cómo son percibidas las relaciones de liderazgo y determinar qué tipo de cultura organizacional es el predominante en la administración pública actual”. Además la evaluación de las relaciones que existen entre la cultura organizacional dominante y la calidad del liderazgo en la misma.

“Se realizó una investigación descriptiva transaccional de tipo cuantitativa en la cual se usó el modelo de medición propuesto por Cameron y Quinn, el OCAI (Organizational Culture Assessment Instrument) para identificar la cultura actual de la organización, además del cuestionario LMX 7 (Intercambio líder-seguidor), el cual es un instrumento que provee una medida confiable y válida de la calidad de las relaciones líder-miembro”. Después de aplicar los instrumentos en mención llegaron a la siguiente conclusión:

- ✓ “En base a los resultados del instrumento LMX 7 se encontró que los trabajadores perciben que las relaciones de liderazgo cuentan con una alta calidad por lo que la hipótesis 1 que dice: “La administración pública municipal actual cuenta con relaciones de liderazgo de una alta calidad entre el líder, que

en este caso es el Presidente Municipal, y los seguidores, los cuales son los empleados municipales” es aceptada” (Díaz, García, Granados, 2012).

- ✓ “Por medio de la prueba T entre liderazgo y grupos de edad se observó que existe una diferencia significativa. Esto quiere decir que los trabajadores mayores de 30 años mantienen relaciones de liderazgo mejores que las relaciones existentes entre el líder y los trabajadores menores de 30” (Díaz, García, Granados, 2012).
- ✓ “Además se observa en la prueba T entre liderazgo y géneros, que los trabajadores del género masculino tienen mejores relaciones de liderazgo que los trabajadores del género femenino por lo tanto la hipótesis 2 que establece que, Los trabajadores del género masculino mantienen relaciones de mejor calidad con el líder que los seguidores del género femenino” es aceptada”. (Díaz, García, Granados, 2012).
- ✓ “Los resultados obtenidos gracias al OCAI sugieren que no existe una cultura organizacional dominante, por lo cual la hipótesis 4 que dice: “La administración pública municipal actual cuenta con una cultura organizacional dominante tipo mercado” es rechazada” (Díaz, García, Granados, 2012).

Anibal (2015), el autor en mención investigo sobre: “Estilos de liderazgo político democrático: Argentina y España en perspectiva comparada”. El investigador tuvo como objetivo: “sobre la base del método comparado, un estudio sobre los estilos de liderazgo y sus características predominantes efectivamente ejercidos por los Presidentes de gobierno de la Argentina y de España durante los primeros veinticinco años de restauración democrática” por otro lado de acuerdo al diagnóstico se llegó a las siguientes conclusiones:

Es en este contexto que el análisis comparado de los estilos de liderazgos ejercidos por los presidentes democráticos (líderes políticos) de España y Argentina cobra especial valor. Sus rasgos comunes: haber reinstaurado al democracia luego de severas dictaduras militares, haber transcurrido por un período casi idéntico de vida democrática, poseer raíces culturales comunes y, por sobre todo, el hecho de haber transitado este camino casi en simultaneidad, nos brindó la oportunidad de observar como estos se conjugaban con otros que no lo eran, como ser, diseño institucional, sistema electoral, de partidos, cultura política, integración en regiones diferentes, ideologías de partido, para configurar el estilo de liderazgo ejercido por los líderes y así poder determinar de qué manera estos factores contextuales ejercían su influencia. Anibal (2015)

Arlene (2009), la autora en mención investigó sobre la tesis titulada: “Buenas prácticas de liderazgo político en la gestión Municipal de República Dominicana”. Se planteó como objetivo: “caracterizar el desempeño del liderazgo político a nivel municipal y definir indicadores para identificar buenas prácticas”. Entre las conclusiones a la cual arribo tenemos:

“El líder político municipal debe poner en práctica el diálogo y la concertación con la sociedad civil y promover la aplicación de los mecanismos de participación ciudadana que establece la ley, en todos los estamentos de la gestión municipal”.

“Los encuestados para este estudio valoran la apertura y la compenetración auténtica que pueda presentar el líder con las organizaciones sociales del municipio, más allá del populismo de los períodos de campaña”. Es convertirse en un verdadero interlocutor de los munícipes”.

Además indican que deben “Asumir la democracia como una práctica de vida y no sólo como discurso, ha sido una cualidad importante señalada por las personas” (Arlene, 2009).

Fernández, Bonilla, (2015) los autores en mención investigaron sobre: “Liderazgo político en el Área Metropolitana de Bucaramanga”. De acuerdo a los criterios de antecedentes podemos aceptar la siguiente conclusión: “El liderazgo político y la profesionalización de la política son temas de incidencia importante en la calidad de la democracia representativa”. “Reconociendo dicha relevancia el presente artículo tiene el propósito de presentar algunas precisiones teóricas y metodológicas sobre el proyecto de investigación orientado a describir las características del liderazgo político y la profesionalización de la política en el Área Metropolitana de Bucaramanga - Colombia, el cual aborda como unidad de análisis los concejales, alcaldes, diputados, gobernadores y congresistas de Bucaramanga, Floridablanca, Piedecuesta y Girón, durante las contiendas electorales desarrolladas entre 2003 y 2015”.

Pachon (2005), el autor en mención investigó sobre: “El liderazgo político en Colombia”. Se planteó como objetivo general: “Proponer una dimensión conceptual con referencia en el tema de liderazgo político en Colombia, como

categoría de perfil para fortalecer la gestión en la política pública”. Entre las conclusiones tenemos:

- ❖ “El líder moderno tanto en el sector privado como en el sector público, es aquél capaz de manejar el ejercicio del poder en cuatro dimensiones humanas: lo intelectual, lo emocional, lo espiritual y lo material, e influir de manera positiva en su país y su comunidad”. (Pachon, 2005).
- ❖ “El estilo de liderazgo apropiado para Colombia en esta situación de crisis que afronta, es el democrático, de tipo moral” (Pachon, 2005).
- ❖ “Dentro de los principios de un líder democrático están: el valor de la solidaridad; el respeto a la diversidad, la lealtad, y el compromiso; y el desarrollo de la participación”.
- ❖ “Líder político es un guía que con prestigio intelectual y humano, asume un proyecto capaz de generar seguidores organizados y comprometidos con su causa, para el ejercicio del poder” (Pachon, 2005).
- ❖ “El líder político debe caracterizarse por ser honesto, ser democrático y tener sólidos conocimientos generales” (Pachon, 2005).
- ❖ “El liderazgo político debe estar orientado a fortalecer la gestión pública encaminada a generar valor público” (Pachon, 2005).

Castillo (2004) el autor en mención investigo sobre el tema “Reingeniería y gestión municipal”, “se ha desarrollado utilizando la metodología de comparación de resultados de gestión en gobiernos locales con resultados obtenidos por establecimientos del sector privado que han aplicado la reingeniería como instrumento de gestión eficiente y eficaz”.

“La hipótesis se corrobora con los casos de Chrysler y Ford donde los resultados exitosos de la reingeniería constituyen la recuperación y liderazgo empresarial obtenido”. “En la experiencia municipal -Municipalidad de Rosario Argentina- la reingeniería lo ubica como ejemplo para otras ciudades de la Argentina y del Mercado Común del Sur (MERCOSUR)”. “El hallazgo principal permite fijar una gradación: 1) La reingeniería no significa despido de personas, es cooperación entre personas. 2) La reingeniería en la gestión municipal implica traslado de personal de áreas racionalizadas a áreas que optimicen el servicio a la comunidad.

3) La reingeniería implica proceso de mejoramiento continuo y habituar al desarrollo organizacional". "Las recomendaciones formuladas permitirán: 1) Desarrollar un sistema de información para el proceso de toma de decisiones. 2) Comenzar la transformación de la cultura organizacional. 3) Promover la gestión municipal democrática y participativa". (Castillo, 2004)

Varona (2002). Investigo y diseño: "Propuesta de una Nueva Gestión Municipal": "Establece sistemas de información que sirvan a las necesidades de los políticos y directivos a todos los niveles. Importancia crítica de la mejora de la gestión de los recursos humanos". "Definiendo los diversos niveles de la organización, el político (estratégico) directivo (táctico) y operacional, y que a cada uno le corresponda responsabilidades y competencias de naturaleza diferente". "Fortalece a los responsables de los servicios para que la mejora de la información y la descentralización produzcan eficiencias". "Las líneas de reforma de los países más avanzados van en el sentido de considerar a los directivos públicos como servidores profesionales de los ciudadanos. Invertir para ahorrar, los cambios necesarios no son ni fáciles ni baratos. Debe invertirse en estudiar y mejorar los procedimientos de trabajo, en formar al personal, en formar a los directivos, en innovaciones tecnológicas. Todo ello antes que desarrollar procesos de crecimiento de plantillas".

"Inciendo en los aspectos interadministrativos, toda vez que son más los servicios y bienes públicos que dependen de la acción conjunta de diversas administraciones públicas y privadas. La responsabilidad de un buen político implica cada vez más la capacidad de establecer y gerenciar adecuadamente".

Vargas (2012) en su trabajo de investigación: "Propuesta de gestión para mejorar la administración del área de registro civil en la municipalidad de Villa el Salvador": El autor llegó a concluir lo siguiente:

"Se diseñó una propuesta de gestión para que mejore la administración del área de registro civil en la Municipalidad de Villa el Salvador. Se analizaron las actividades que deberían realizar los dirigentes de la municipalidad para la lograr una mejor administración en el área de registro civil. Se elaboró la propuesta según las necesidades e intereses de los pobladores del distrito. Se desarrollaron talleres motivacionales a los dirigentes para que el área registro civil tenga la importancia del caso en beneficio de los pobladores del distrito. Los pobladores tomaron conciencia de que su contribución es

necesaria para la mejora, que se hicieron a través de volanteo y focus group” (Vargas, 2012).

1.3. Teorías relacionadas al tema.

1.3.1. Las habilidades sociales

a. Conceptualización.

Una rápida revisión de la bibliografía arroja una gran dispersión terminológica, como se muestra en los siguientes términos: habilidades sociales, habilidades de interacción social, habilidades para la interacción, habilidades interpersonales, habilidades de relación interpersonal, habilidades para la relación interpersonal, destrezas sociales, habilidades de intercambio social, conducta interactiva, conducta interpersonal, relaciones interpersonales, conducta socio-interactiva, intercambios sociales, entre otros.

Ciñéndonos a la psicopedagogía, en la bibliografía de Hidalgo & Abarca (2015). se suelen encontrar tres tipos de definiciones de las habilidades sociales:

- **Habilidades sociales como aceptación de los iguales.** “En estas definiciones se usan índices de aceptación de los iguales o popularidad. Se consideran alumnos/adolescentes socialmente hábiles los que son aceptados o populares en la escuela o en la comunidad. El mayor fallo de estas definiciones es que no identifican los comportamientos específicos que se relacionan con la aceptación de los iguales”.
- **Habilidades sociales como comportamiento:** “La premisa que subyace a este tipo de definiciones es la adquisición de habilidades interpersonales específicas que permiten a uno experimentar relaciones con otros que son personal o mutuamente satisfactorias. Estas definiciones tienen la ventaja de que se pueden identificar, especificar y operacionalizar los antecedentes y las consecuencias de los comportamientos sociales particulares con fines de evaluación e intervención. Sin embargo, esta definición no asegura que los comportamientos identificados para la intervención sean de hecho socialmente hábiles o socialmente importantes. Por ello, la necesidad de desarrollar y aplicar

mejores modelos de habilidades sociales, tanto desde la perspectiva teórica como práctica”.

- **Habilidades sociales como validación social:** “Según este tipo de definiciones, las habilidades sociales son aquellos comportamientos que, en situaciones determinadas, predicen importantes resultados sociales para el alumno, como por ejemplo, aceptación, popularidad o juicios positivos de otras personas significativas”.

El sentido último que ilustra nuestra investigación es que “habilidades sociales son un conjunto de competencias conductuales que posibilitan que el alumno mantenga relaciones sociales positivas con los otros y que afronte, de modo efectivo y adaptativo, las demandas de su entorno social, aspectos estos que contribuyen significativamente, por una parte, a la aceptación por los compañeros y, por otra, al adecuado ajuste y adaptación social”.

b. Características de las habilidades sociales

De acuerdo con Hidalgo, C.G.; Abarca, N. (2015) se pueden señalar las siguientes características, que se observan en los diferentes conceptos enunciados:

- “Son un conjunto de estrategias y capacidades de actuación aprendidas que se manifiestan en situaciones de relaciones interpersonales,
- Incluyen comportamientos verbales y no verbales.
- Están dirigidas a la obtención de reforzamientos tanto sociales como internos o personales (autoestima).
- Implican una interacción recíproca.
- Están determinadas por el contexto social, cultural y la situación.
- Se organizan en distintos niveles de complejidad los cuales mantienen una jerarquía.
- Se encuentran muy influenciadas por las ideas, creencias y valores.
- Tanto el déficit como los excesos de la conducta de interacción personal pueden ser especificados para intervenir sobre ellos”.

Algo esencial que se debe tener presente es que las habilidades sociales, ya que son conductas, son aprendidas. Facilitan la relación con los otros, la reivindicación de los propios derechos sin negar los derechos de los demás. El poseer estas capacidades evita la ansiedad en situaciones difíciles o novedosas. Además facilitan la comunicación emocional y la resolución de problemas.

c. Clases de habilidades sociales.

Arón, Millicic, (2014). clasifica las habilidades sociales en seis grupos:

- **Iniciación de habilidades sociales:** “Saludar. Presentarse a sí mismo. Presentar a otras personas. Conversar. Preguntar. Agradecer”.
- **Habilidades sociales avanzadas:** “Pedir ayuda. Estar en compañía. Dar instrucciones. Seguir instrucciones. Discutir. Convencer a los demás”.
- **Habilidades para manejar sentimientos** “Conocer y expresar sentimientos. Comprender los sentimientos de los demás. Afrontar la cólera de alguien. Expresar afecto. Manejar el miedo. Recompensarse por lo realizado”.
- **Habilidades alternativas a la agresión.** “Pedir permiso. Ayudar a los otros. Negociar. Utilizar el control personal. Defender los derechos propios. Responder a la amenaza. Evitar pelearse con los demás. Impedir el ataque físico”.
- **Habilidades para el manejo de estrés:** “Manejar quejas Saber ganar y perder. Manejar situaciones embarazosas. Responder a la persuasión. Responder al fracaso. Manejar mensajes contradictorios. Manejar una acusación. Prepararse para una conversación difícil. Manejar la presión de grupo”.
- **Habilidades de planificación:** “Decidir. Establecer causas de problemas. Establecer metas. Recoger información. Ordenar los problemas según su importancia. Tomar una decisión”.

A través del Programa de habilidades sociales se buscara mejorar el liderazgo político el mismo que se contemplaran actividades apropiadas con la intención de mejorar la calidad de los lideres políticos.

1.3.2. Conceptualización del liderazgo político.

Antes de iniciar con una concepción del término liderazgo político se hace necesario entender lo primero es decir que es liderazgo. De acuerdo con Gómez (2009) “el concepto de liderazgo es uno de los que más controversias ha generado dentro de la literatura científica y sobre este existen diversas interpretaciones así como diversos autores han tratado la temática”. Así, Fiedler (1961) citado por (Robbins, 1994). “considera el liderazgo como un hecho subjetivo que estructura el poder de un grupo”.

Esta unidad estructurada se realiza por medio de una constelación de relaciones entre el líder y los restantes miembros del grupo. Este líder debe tener como características principales la satisfacción de necesidades de su grupo, la seguridad y la tendencia a la unidad. Fiedler (1961) citado por (Robbins, 1994).

Desde otro punto de vista, el liderazgo es la capacidad de influir en un grupo para que se logren las metas. La fuente de esta influencia podría ser formal, tal como la proporcionada por la posesión de un rango general en una organización (Robbins, 2010).

Por otro lado, la UNESCO. 2000, (p. 9) señala que “El liderazgo puede definirse como el conjunto de procesos que orientan a las personas y a los equipos en una determinada dirección hacia el logro de la excelencia y el aprendizaje organizacional, primordialmente por medios no coercitivos”. Y se refiere a la capacidad de influir en los demás para incentivarlos a trabajar con sus pares” citado por (Robbins, 2010).

Para Hellriegel, Slocum, (2004), “el liderazgo no debe ser confundido con dirección ni con gerencia y que un buen administrador se obliga a ser inevitablemente un buen líder”. “Por otra parte plantea que, no siempre un líder es administrador; porque el liderazgo es calificado como un fenómeno social que ocurre especialmente en los grupos sociales y en las organizaciones; por lo que define al liderazgo “como una influencia interpersonal ejercida en una situación dada y dirigida a través del proceso de comunicación humana para la consecución de uno o más objetivos específicos”

Frente a estas acepciones se hace necesario identificar el liderazgo político y para ello consideramos lo planteado por (Arlene, 2009):

El liderazgo político está definido como el intercambio que ocurre entre un líder y sus seguidores a través de la visión que el primero comunica a los segundos como un elemento incentivador. Se considera que este es un fenómeno construido socioculturalmente, el cual penetra todas las relaciones sociales y que del cual no existe una definición consensuada.

Por otra parte, “el liderazgo político es concebido como un proceso que se desarrolla a través de actores políticos, los cuales poseen diversas predisposiciones, objetivos y motivaciones, y estos se movilizan en ocasiones en conflicto o competencia con otros recursos como los psicológicos a fin de lograr estimular y captar la atención de los seguidores” (Arlene, 2009)

1.3.1. Tipos de liderazgo

Hay una variedad de tipos de liderazgo, pero en relación a nuestro informe de tesis debemos priorizar o en todo caso priorizar el liderazgo político toda vez que se centra en el funcionario municipal y que está a cargo de conducir los destinos de una población.

Burns (1978) y Nye (2011) citados por Paredes (2015) planteadas dos tipos de líderes políticos:

Líderes transformadores

Están considerados en que “se basan en el poder blando, persuasión, convicción y autoridad, además otorgan poder a sus seguidores; utilizan los conflictos para que se tome conciencia sobre ellos”. “Movilizan el poder para el cambio apelando a los ideales y valores de sus seguidores”. Burns (1978) y Nye (2011) citados por Paredes (2015) sostienen que se deben dar las siguientes condiciones:

- ❖ “Existe iniciativa colectiva y compromiso moral-ideológico”.
- ❖ “Líderes y seguidores comparten altos niveles de motivación, moralidad y objetivos comunes”.
- ❖ “El poder de los líderes proviene del mutuo apoyo para la causa común (relación moral)”.

- ❖ “Se da una transformación moral de los líderes y seguidores en aras de un gran cambio”.

Líderes negociadores.

Según los autores “basan en el poder duro, la intimidación, la coacción y la fuerza. Motivan a sus seguidores apelando a sus intereses particulares”. “Utilizan la recompensa, el castigo y el interés personal”. Se dan las siguientes condiciones:

- ❖ “Iniciativa personal. Contactan con otros líderes y seguidores”.
- ❖ “Intercambio de cosas valiosas: dinero, votos, subvenciones, confianza, etc.”
- ❖ “Conocimientos de recursos y objetivos de las partes durante las negociaciones”.
- ❖ “Los acuerdos están siempre en proceso. Los acuerdos se limitan a la satisfacción de objetivos concretos”.

1.3.2. Ética en el liderazgo político.

Teniendo en cuenta que vivimos en una sociedad que está a la expectativa de la globalización y en donde las tentaciones se han cada día más peligrosas y si agregamos los sistema de gobierno se hace necesario identificar la parte moral-ética de los candidatos y sobre todo los que gobiernan en las diversas instituciones. Para ello consideramos lo planteado por Álvarez (2013) que indica que “las consideraciones éticas en el estudio del liderazgo político se refieren a la vigencia de ciertos valores y principios en el ejercicio de éste”.

Entre lo planteado por el autor anterior citado “Primero, por el grado de carencia en la realidad política de la presencia de liderazgos con alto stock ético; y segundo, por la exigencia que deben tener las sociedades de promover liderazgos éticos para luchar contra la corrupción”. “En relación a esta exigencia es que se proponen ciertos valores que deben ser concurrentes en un tipo ideal de liderazgo político”

Estos valores son:

La honestidad

“Elemento principal en la gestación de un buen líder político. Éste debe actuar con honestidad, hablar con la verdad, no comprometerse a realizar cosas que son imposibles de llevar a cabo” (Álvarez, 2013).

La transparencia

“Elemento ligado al principio anterior, pero que tiene un componente de utilidad en el comportamiento necesario de un líder político, este debe buscar que sus actos no escondan intenciones ocultas, que su discurso no disfrace la realidad” (Álvarez, 2013).

La autenticidad

“Todo líder político que se precie y valore debe actuar con autenticidad, debe de ser lo que aparenta, en los gestos, en la sonrisa, en el abrazo y en los actos con sus seguidores”. (Álvarez, 2013).

La justicia

“Los comportamientos de los líderes políticos deben estar orientados o dirigidos por el principio de la justicia, sea cual fuere su concepción, pues tiene poder sancionador y articulan intereses entre personas y entre grupos de interés”. “Hay más valores éticos que considerar, pero señalamos que para nuestra realidad son imprescindibles ejercitar los valores mencionados”.

1.3.4. Estilos de liderazgo político.

Paredes, (2015) considera:

Ser un líder en política implica disponer de recursos para dirigir grupos sociales, desarrollar capacidades para influir, convencer y persuadirlos; motivar y comunicar efectivamente; administrar una plataforma de exposición que genere notoriedad; perfeccionar los talentos personales con base en una severa disciplina; entender el funcionamiento de las instituciones y aplicar la inteligencia y las habilidades en beneficio del pueblo; desarrollar estrategias efectivas para imponerse a los obstáculos y a los opositores; mantenerse vigente, generar impacto y asumir el poder como vía de transformación.

De acuerdo al autor entre los principales estilos de liderazgo podemos mencionar:

Auténtico.

“Estos líderes consideran su origen e identidad como la base de su persuasión. Son mujeres y hombres forjados por su propio esfuerzo, orgullosos de su cercanía, empatía y nacionalismo; identificados con sus comunidades; viven, conviven cercanos al pueblo; son representantes auténticos, sin poses, sin exageraciones; su discurso es ligero, entendible para todos; se expresan, se mueven, hablan, pasan penurias, comen, visten y se comportan como cualquiera. Su normalidad es la base de su popularidad. Son gente común pero extraordinaria por que han luchado por algo, su sencillez los hace confiables, con alguien del pueblo en el gobierno es la gente la que va a mandar” (Paredes, 2015).

Carismático.

“Estos surgen de la personalidad, el estilo y la presencia”. “Son seres humanos que ejercen una atracción especial, a veces subjetiva, subrepticia, indefinible, casi mágica sobre las masas”. “No pasan desapercibidos, muestran control absoluto de sus emociones, estabilidad, seguridad y aplomo con los que convencen”. “La ciudadanía se alimenta de sus historias, sus vivencias, son estrellas, su voz, sus gestos, sus poses causan impacto y expectativa” (Paredes, 2015).

Eficiente.

“La característica primordial de estos políticos es la capacidad para resolver cosas, para hacerlas bien, cumplir metas, lograr y demostrar resultados”. “Que el gobierno se reduzca, pagar menos impuestos, que no exista corrupción, que los servicios cuesten menos y que haya mejor calidad en su prestación”. “La ciudadanía busca aquí seleccionar un gerente, un administrador, especialmente honesto, es evidente que este estilo gana preferencia en coyunturas con problemas, excesos y finanzas a la baja”. “Estos líderes demandan de gran energía para conducir, motivar y comprometer a sus equipos, requieren de grandes dotes de dirección, son emprendedores, innovadores, ejecutivos del sector público” (Paredes, 2015).

Mesiánico.

“El arte de la persuasión emocional”. “En los líderes mesiánicos el discurso es profecía; la palabra dogma y las ideas vienen de lo sobrenatural”. “Este grupo se alimenta de cercanía, una coincidencia espiritual con los electores, son idealistas, emotivos, patriotas, inconformes natos, conservadores en sus valores que muestran ideas de revolución”. “Su tema central es la alteración del status. Son los defensores a ultranza de los oprimidos, los desposeídos, los desarraigados, los discriminados, surgieron del pueblo y siempre estarán a su lado” (Paredes, 2015).

1.3.5. Definición de política organizacional.

Teniendo en cuenta lo relacionado al liderazgo político se hace indispensable citar a Robbins, Judge (2013) que considera algunos aspectos muy importantes para la presente investigación.

En esencia, este tipo de política se ha centrado en el uso del poder para afectar la toma de decisiones en una organización, o en comportamientos para el beneficio personal sin sanciones organizacionales. Para nuestro fin, definiremos el comportamiento político en las organizaciones “como aquellas actividades que no forman parte del rol formal de un individuo, pero que influyen en la distribución de ventajas y desventajas dentro de la compañía” (Robbins, Judge, 2013).

Esta definición abarca lo que la mayoría de la gente quiere cuando habla de la política organizacional. “El comportamiento político cae fuera de los requerimientos específicos del puesto de trabajo, e implica el intento de utilizar las bases del poder, incluye los esfuerzos para influir en las metas, los criterios o los procesos usados, para la toma de decisiones”. “Nuestra definición es lo bastante amplia como para incluir diversas conductas políticas, como retener la información clave para quienes toman decisiones, formar una coalición, delatar, esparcir rumores, filtrar a los medios de información confidencial, intercambiar favores con otros miembros de la organización buscando un beneficio mutuo, y cabildear a favor o en contra de un individuo o una alternativa de decisión en particular” (Robbins, Judge, 2013).

La realidad de la política

“Entrevistas con gerentes experimentados indican que la mayoría cree que el comportamiento político es una parte importante de la vida organizacional” (Robbins, Judge, 2013).

Algunos gerentes reportan que cierto uso del comportamiento político es tanto ético como necesario, siempre y cuando no dañen a alguien más de manera directa. “Describen la política como un mal necesario y creen que las personas que nunca utilizan el comportamiento político enfrentarían muchas dificultades para obtener resultados”. La mayoría también indica que nunca recibieron capacitación para utilizar el comportamiento de manera eficaz. Sin embargo, quizás ustedes se pregunten si la política debe existir ¿Es posible que exista una organización sin política? Es posible aunque escasamente probable.

Las organizaciones están constituidas por individuos y grupos con valores, metas e intereses diferentes. Esto establece un potencial de conflicto en cuando la asignación de recursos limitados, como presupuestos para los departamentos, espacio, responsabilidades de proyecto y ajustes salariales. Si los recursos abundaran, entonces todos los grupos dentro de la empresa podrían satisfacer sus metas. Además, con frecuencia se percibe que las ganancias de un individuo o grupo se obtienen a expensas de otros integrantes de la organización (se o no el caso) Estas fuerzas originan una competencia real entre los miembros por los recursos limitados de la empresa. (Robbins, Judge, 2013)

Tal vez el factor generador de la política más importante dentro de las organizaciones sea darse cuenta de que la mayoría de los “hechos” que se utilizan para asignar los recursos escasos estén sujetos a la interpretación. Por ejemplo, ¿qué es un buen desempeño? ¿Qué es un puesto de trabajo insatisfactorio? El punto de vista de alguien acerca de que cierto acto es un “esfuerzo altruista para beneficiar las organizaciones” sería visto por otro como un “intento declarado de satisfacer los intereses personales”. Por último, debido a que la mayoría de las decisiones deben tomarse en un ambiente con ambigüedad- donde los hechos rara vez son totalmente objetivos y están sujetos a interpretación- las personas en las organizaciones usaran cualquier influencia para plantear los hechos que apoyen sus metas e intereses. Eso, debe luego, genera las actividades denominadas politiquera.

“Por lo tanto la respuesta a la pregunta de si es posible que una organización esté libre de política, es “sí”, si todos sus miembros tienen las mismas metas e intereses, si los recursos organizacionales no son escasos, y si las evaluaciones del desempeño son absolutamente claras y objetivas. Pero eso no describe el mundo organizacional donde vive la mayoría de la gente” (Robbins, Judge, 2013).

1.3.6. Factores que contribuyen al comportamiento político.

No todos los grupos o las organizaciones son igualmente políticos. Por ejemplo: “en algunas el politiquero es abierto y descontrolado, mientras que en otras la política influye en los resultados. ¿Por qué esta variación? Investigaciones y observaciones recientes han identificado varios factores que parecen fomentar el comportamiento político. Algunos son las características individuales, derivados de las cualidades únicas de las personas que contrata la organización; otros son los resultados de la cultura organizacional o del ambiente interno. La manera en que los factores individuales y organizacionales pueden incrementar el comportamiento político y proporcionar resultados favorables (mayores recompensas y evitación de los castigos), tanto para los individuos como para los grupos de la compañía” (Robbins, Judge, 2013).

Factores individuales: “A nivel individual, los investigadores han identificado ciertos rasgos de personalidad, necesidades y otros factores que probablemente se relacionan con el comportamiento político”. “En cuanto a los rasgos, se observa que los empleados que se vigilan mucho a sí mismos poseen un locus de control interno, tienen una gran necesidad de poder y son más proclives a involucrarse en comportamientos políticos” (Robbins, Judge, 2013).

Los individuos que se vigilan mucho a sí mismo son más sensibles ante las señales sociales, exhiben mayores niveles de conformidad social, y son más propensos a tener más habilidades para el comportamiento político, que quienes ejercen poca vigilancia de sí mismo. Como creen que pueden controlar su entorno, es más probable que los individuos con locus de control interno tomen una actitud proactiva y traten de manipular las situaciones en su favor. No es sorprendente que la personalidad maquiavélica- caracterizada por el deseo de manipulación y de poder- se sienta cómoda al utilizar la política como medio para satisfacer aún más sus intereses personales.

Así mismo, la inversión que hace un individuo en la organización, sus alternativas viables predecibles y expectativas de esto, influirán en el grado en que se utilizarán medios ilegítimos de acción política. Cuando los mayores sean beneficios futuros

que una persona espera de la organización, tendrá más que perder si es obligada a salir y habrá menores probabilidades de que se utilice medios ilegítimos. Cuando más oportunidades de trabajo tenga un individuo- gracias a un mercado favorable o a la posesión de habilidades o conocimientos escasos, buena reputación o contactos influyen fuera de la organización- mayores serán las probabilidades de que arriesgue a cometer acciones políticas ilegítimas. Por último, “si un individuo tiene escasas expectativas de éxito al emplear medios ilegítimo, es poco probable que lo utilice. Es más probable de que las altas expectativas de este tipo de medidas se presente en individuos experimentados y poderosos con buenas habilidades políticas, así como empleados inexpertos e ingenuos que juzgan inadecuadamente sus posibilidades”.

Factores organizacionales: “Aunque reconocemos el papel que juega las diferencias individuales, las evidencias sugieren principalmente que ciertas situaciones y culturas promueven la política” (Robbins, Judge, 2013). En específico, cuando disminuyen los recursos de una organización, cuando el patrón existente de recursos está cambiando y hay oportunidades de ascender, es más probable de que surja el politiquero. “Cuando las organizaciones reducen su tamaño para aumentar la eficacia, deben disminuir los recursos y las personas tienden a realizar acciones políticas para salvaguardar lo que tienen”. Pero cualquier cambio, sobre todo los cambios que implica la reasignación significativa de los recursos dentro de la compañía, estimulara los conflictos y aumentara el politiquero. Se ha observado de manera consistente que las oportunidades de ascensos o progreso alientan la competencia por un recurso limitado, conforme la gente trata de influir positivamente en el resultado de la decisión.

Las culturas se caracterizan por tener poca confianza, roles ambiguos, sistema de evaluaciones del desempeño poco claros, practica de asignación de recompensas con suma cero, altas exigencias de desempeño y altos ejecutivos que buscan su beneficio personal, también crean un terreno fértil para el politiquero. Cuando menos confianza haya dentro de la organización, mayor será el nivel de comportamiento político y mayores probabilidades de que este sea el tipo ilegítimo. Así los altos niveles de confianza deberían eliminar el comportamiento político en general, e exhibir las acciones ilegítimas en particular. (Robbins, Judge, 2013)

Las evaluaciones del desempeño no es ciencia exacta. Cuando más usen las organizaciones criterios subjetivos en la evolución, utilicen una sola medida del resultado, o permitan que pase mucho tiempo entre una acción y su evaluación, mayor será la probabilidad de que un individuo se evada usando politiquero. Los criterios subjetivos para evaluar el desempeño crean ambigüedad. El uso de una sola medida de los resultados alienta a los individuos a hacer lo que sea necesario para verse “bien” en esta medida, pero con frecuencia ocurre a expensas de un buen desempeño en otras partes importantes del trabajo que no se evalúan. Cuando más tiempo pase entre la acción y su evaluación, menores serán las probabilidades de que el empleado se le responsabilice de comportamientos políticos

Por último, cuando los empleados observan a los altos ejecutivos involucrarse en comportamientos políticos, sobre todo cuando lo hacen con éxito y son recompensados por ello, se crea un clima de apoyo al politiquero. En cierto sentido, el politiquero en la alta gerencia da permiso a los empleados de menor nivel para hacer lo mismo, pues está implícito que tal conducta es aceptable.

1.3.7. Los individuos ante la política organizacional.

Trish O`Donnell citado por Robbins, Judge (2013), adora su trabajo como escritor en una serie semanal de comedia televisa, pero detesta la politiquería interna. “Hay un par de escritores aquí que pasan más tiempo adulando al productor ejecutivo que trabajando. Y es muy claro que nuestro guionista principal tiene a sus favoritos. Si bien me pagan mucho y realmente puede usar mi creatividad, me siento mal por tener que estar alerta contra quienes apuñalan por la espalda y tener que promover constantemente contribuciones. Estoy cansada de hacer la mayoría del trabajo ¿Los comentarios de Trish O`Donnellson típicos de la gente que labora en labores muy politizados? Todos tenemos amigos que se quejan a menudo que se quejan a menudo de la política en su trabajo. ¿Pero cómo reacciona el individuo en general ante la política organizacional? Veamos las evidencias.

En el análisis que hicimos acerca de los factores que contribuyen al comportamiento político acerca de los factores que contribuyen ven al comportamiento político, nos concentramos en los resultados favorables. No

obstante, para la mayoría de las personas- con habilidades políticas modestas o que no están dispuestas a intervenir en el juego de la política-, los resultados tienden a ser básicamente negativos. Se resume la gran cantidad de investigaciones (principalmente realizadas en Estados Unidos) sobre la relación que hay entre la política organizacional y los resultados individuales. Por ejemplo:

Hay evidencias contundentes de que la política organizacional se relaciona de forma negativa con la satisfacción laboral. La percepción de la política también suele, incrementar en la ansiedad y el estrés en el trabajo, tal vez porque la gente cree que estaría perdiendo terreno ante otros que si no son politiqueros activos, o por el contrario, debido a que también presiones adicionales por haber empezado a competir en la arena política. La política en ocasiones origina una disminución en el desempeño reportado por los trabajadores, quizá porque considera que los ambientes políticos son injustos, y eso los desmotiva. A nadie sorprende que cuando la política se vuelve demasiado difícil de manejar, causa que los trabajadores renuncien. (Robbins, Judge, 2013)

Cuando los empleados de dos gerencias que participaron en un estudio reciente en Nigeria calificaron su entorno laboral como político, reportando mayores niveles de estrés laboral y se mostraron menos proclives a ayudar a sus colegas de trabajo. Así, aunque es probable que países en desarrollo como Nigeria sea más ambiguo y tengan ambientes laborales más políticos, parece que las consecuencias negativas de la política son las mismas que en Estados Unidos.

Los investigadores también han señalado varias conclusiones interesantes. En primer lugar, parece que la relación entre política y el desempeño esta moderada por la comprensión que tiene un individuo de los “cómos” y los “porque” de la política organizacional.

Según Robbins, Judge (2013):

“El individuo que entiende con claridad quien es responsable de tomar las decisiones y porque fueron elegidos para tomarlas, entenderá mejor cómo y por qué ocurren las cosas, que alguien que no comprende el proceso de toma de decisiones organizacional. Cuando hay mucha política y un alto nivel de comprensión, es probable que mejore el desempeño debido a que el individuo ve las acciones políticas como una oportunidad. Esto es consistente con lo que se espera de gente con habilidades políticas bien explicadas políticas bien explicadas. Pero cuando hay un bajo nivel de entendimiento, es más probable que las personas vean la política como una amenaza, y ello suele tener un efecto negativo sobre el desempeño laboral.

En segundo lugar, el comportamiento político en el trabajo modera los efectos de un liderazgo ético. “Un estudio reveló que los empleados masculinos eran más sensibles al liderazgo ético y que mostraban más conductas de ciudadanía, cuando los niveles de la política y el liderazgo ético eran elevados. Las mujeres, por otro lado, son más proclives a involucrarse en un comportamiento de ciudadanía cuando el ambiente es ético y apolítico de manera consistente” (Robbins, Judge, 2013).

En tercer lugar, cuando los empleados perciben la política como una amenaza, a menudo responde con conductas defensivas, es decir comportamientos reactivos y protectores para evitar la acción, culpa o cambio. “Y los comportamientos defensivos a menudo asocian con sentimientos negativos hacia el trabajo y su ambiente. A corto plazo, el empleado tal vez perciba estar a la defensiva protege su interés, pero a largo plazo los agota. La persona que recurre a estar a la defensiva de manera consistente descubre que, con el tiempo es la única manera en que saben comportarse. En este punto, pierden la confianza y el apoyo de sus colegas jefes, trabajadores y clientes” (Robbins, Judge, 2013).

1.3.8. Modelos teóricos que explican el liderazgo político

El liderazgo político es siempre un “proceso que sobrepasa al individuo líder en el que interactúan grupos de personas orientadas a la acumulación de capital político, como base para desplegar mancomunadamente otras iniciativas concernientes al acceso diferencial al reparto de valores, concepto este que nos remite” Espinoza (2016), “al acceso a los principales bienes y servicios de la comunidad así como la ocupación de sus espacios de poder, desde los cuales se detenta la autoridad; situación que en la mayoría de los casos es el privilegio de una elite o conjunto de elites políticas, económicas y sociales”.

Por otro lado teniendo en cuenta el aporte de Castaño, (2016) considera los siguientes modelos:

Visión estructuralista del liderazgo de tipo político

“Se caracteriza por ser un enfoque que aspira a comprender el funcionamiento de una sociedad, vista en su totalidad, destacando sus estructuras constitutivas”. “Es

de considerar, que no existe un concepto unívoco de estructura, razón por la cual el mismo variada en sus significados de un autor a otro, según los intereses particulares de su investigación” (Castaño, 2016).

“El estructuralismo se adecuaba bien al emergente concepto de sistema político, que al ser entendido también como una realidad diferenciable –por lo menos analíticamente– de lo estrictamente social, sirvió de razón de ser de una ciencia encargada de su estudio particular –la naciente Ciencia Política–, de esta manera se debía precisar las estructuras particulares del sistema político, posicionado ahora como el sistema regente y articulador de los otros sistemas existentes, por ser la dimensión política la dirección o espacio direccional del orden social en su totalidad” (Castaño, 2016).

De forma equivalente, “el liderazgo político es visto en el enfoque estructural como un concepto “despersonalizado” que nos remite a una parte fundamental de la acción social, con un status-rol preponderante, tanto en la teoría como en la realidad”. “Aunque no tenemos conocimiento de que, los principales teóricos del estructuralismo en sus variedades escuelas y disciplinas, abordaran abiertamente el tema del liderazgo de tipo político, obviamente el mismo puede ser considerado como una estructura en particular ya que, en él, se vislumbra las pautas variables de lo que Parsons designo como (Si mismo-colectividad) que se refiere: “[...] al dilema entre perseguir nuestros intereses privados o los compartidos con nuestros miembros de la colectividad” (Ritzer, 2005: 539) citado por (Castaño, 2016).

Entre los aspectos positivos de este enfoque, está en que le “proporciona al investigador una perspectiva “totalizante” de este fenómeno, acorde con nuestra idea del liderazgo como fuerza histórica que define, en buena medida, los ritmos de las relaciones de poder político en Latinoamérica, donde las instituciones reguladoras de las elites revestidas de autoridad tienden a ser débiles o nulas”. “Entre lo negativo, está que omite completamente el valor del individuo-líder y sus habilidades particulares como: carisma, personalidad, capacidad retórica, capacidad hermenéutica para interpretar los sentimientos y necesidades colectivas, trayectoria vital, rasgos personales, manejo del entorno y la situación para el ejercicio del liderazgo político; pensamiento, proyecto y agenda, entre otros, que indiscutiblemente marcan la pauta de la estructura del liderazgo en particular y de la democracia en general, en tanto que espacio político y modo de vida que dota de contenido y funcionamiento al liderazgo, a la vez que es modificada por este” (Castaño, 2016).

Visión sistémica del liderazgo político.

Teniendo en cuenta la parte coherente y planificada “el enfoque sistémico –de corte empírico analítico– desarrollado en el marco de la teoría de sistemas ofrece, al igual que el enfoque anterior, una visión “totalizante” de las realidades políticas y socioeconómicas con pretensión de generalidad explicativa, es decir, que podría ser aplicable, según sus partidarios, a distintas sociedades en diferentes momentos de su desarrollo”. “El concepto de sistema se define por dos rasgos puntuales: “La interdependencia entre las partes del sistema, y los límites del mismo, lo que lo diferencia de su entorno” (Arnoletto, 2007) citado por (Castaño, 2016).

“De esta concepción sistemática surge una noción de liderazgo político con variadas funciones de desempeño, entre las que destaca: ser factor de transmisión de información del entorno donde actúa; esta información corresponde a: (problemáticas sociales, mandatos colectivos, deseos de reivindicaciones sociales, entre otras) por ante las instancias correspondientes del sistema, vinculadas a la administración de recursos en el campo de los repartos de valores, o a la gestión del conflicto social, con el ánimo de que este (inputs) sea retornada en la forma de políticas públicas (outputs), que vengan a resolver o, por lo menos minimizar, los requerimientos encomendados o interpretados por él liderazgo (Castaño, 2016).

Sin embargo, “hay que aclarar que todo liderazgo político, así este enmarcado en el nivel nacional de actuación, solo transmite un conjunto específico de demandas sociales, correspondientes a los intereses del grupo o sector que este represente”. En consecuencia, Villasmil Espinoza (2016) le adjudica a todo liderazgo un proyecto de país del que se originan conflictos políticos por choques de intereses antagónicos” Citado por (Castaño, 2016).

Visión marxista del liderazgo político

Teniendo en cuenta la visión marxista, “el liderazgo revolucionario –por lo menos en su ortodoxia– está comprometido con la agudización de la lucha de clases sociales como condición de posibilidad para la persistencia de la clase trabajadora y su ascenso a una existencia material más digna, sin estar relegada a la dominación impuesta por el capitalismo y su esquema de explotación del hombre por el hombre”. “Entre los aspectos positivos de este enfoque, está que realza la función revolucionaria del liderazgo, como espacio colectivo en el que se integran

o articulan los intereses de las clases dominadas, al tiempo que las estimula a organizarse en todos los frentes de lucha, para conseguir sus objetivos y contralar, en consecuencia, el sistema político en su conjunto” (Castaño, 2016).

Entre lo contradictorio, tenemos, “al igual que los enfoques reseñados anteriormente, que por estar enmarcado en una tradición estructural no logra comprender la impronta que los individuos concretos tienen en la construcción de los liderazgos históricamente existentes”. “Del mismo modo, el marxismo en general adolece de una teoría democrática, que respete las libertades individuales y los Derechos Fundamentales de las personas, incluso en el marco de procesos revolucionarios, tal como fue el caso del pensamiento liberal ilustrado y su liderazgo democrático, que adquiere en las organizaciones partidarias su mejor expresión” (Castaño, 2016).

1.4. Formulación del Problema.

Es posible que la propuesta de habilidades sociales mejore el liderazgo político en la municipalidad distrital San José de Lourdes, provincia de San Ignacio, 2018.

1.5. Justificación del Problema.

Teniendo en cuenta la situación que se vive en relación al liderazgo político en los últimos años en nuestro país y de forma particular en nuestra región Cajamarca, en donde las autoridades se olvidan de los valores a consecuencia de intereses muy particulares y terminan tirando por la borda la confianza que depositaron los ciudadanos al momento de elegirlos. En este sentido es de vital importancia conocer las características que presentan las personas al momento de asumir cargos públicos y donde lamentablemente no lideran verdaderamente a las instituciones en beneficio de la sociedad.

Por otro lado se hace necesario conocer a través del diagnóstico el liderazgo político, pero sobre todo, se busca poner de manifiesto aquellos instrumentos que nos permitirán conocer otras realidades y poder identificar donde fallan los líderes políticos, en este sentido es de vital importancia su utilidad. Asimismo se pone de manifiesto estos resultados para que futuras autoridades poden reflexionar y sobre

todo asumir una postura crítica frente al desempeño al frente de las entidades municipales.

1.6. Hipótesis.

Teniendo en cuenta lo planteado por Hernández, Zapata, Mendoza (2013) considera:

Que no en todas las investigaciones se formulan hipótesis. El hecho de que plantees o no hipótesis depende de un factor esencial: el alcance inicial de tu estudio. Las investigaciones que establecen hipótesis son únicamente aquellas cuyo planteamiento define que su alcance será correlacional o explicativo o las que tienen un alcance descriptivo, pero que intentan pronosticar una cifra, valor o hecho. (p.84)

De acuerdo al tipo de investigación que se plantea en el presente informe, y en relación a lo planteado en el acápite anterior no se ha considerado hipótesis, toda vez que la investigación es de tipo descriptivo - propositivo.

1.7. Objetivos de la Investigación

1.7.1. Objetivo General:

Diseñar propuesta de habilidades sociales para mejorar el liderazgo político en la municipalidad distrital San José de Lourdes, provincia de San Ignacio, 2018.

1.7.2. Objetivos específicos.

Diagnosticar liderazgo político en la municipalidad distrital San José de Lourdes, provincia de San Ignacio, 2018.

Elaborar propuesta de habilidades sociales para mejorar el liderazgo político en la municipalidad distrital San José de Lourdes, provincia de San Ignacio, 2018.

Validar propuesta de habilidades sociales para mejorar el liderazgo político en la municipalidad distrital San José de Lourdes, provincia de San Ignacio, 2018.

II. MÉTODO

2.1. Diseño de estudio.

Antes de iniciar este acápite es necesario indicar el tipo de investigación, en este sentido “Este tipo de investigación es más natural y cercana a la realidad cotidiana”. “En ella se recolectan datos sobre cada una de las dimensiones, conceptos, variables, contextos, comunidades o fenómenos y reportan lo que arrojan esos datos”. (Hernández, Fernández y Baptista, 2010).

De acuerdo al párrafo anterior el diseño de investigación que se utilizó es el descriptivo, de corte transversal, “esto quiere decir que no se manipularán las variables, solo se observa el fenómeno tal y como se da en su contexto natural” Sánchez, Reyes (1998, p. 77). “Los datos se realizan en un solo momento, en un tiempo único, realizando un corte específico en un tiempo determinado; es descriptivo por tanto busca precisar, la incidencia del fenómeno en las variables y las relaciones existentes entre sus componentes” (Sánchez & Reyes, 1998, p. 78).

El diagrama que le corresponde se resume en el siguiente esquema:

M ----- O -----P

Donde:

M: Representa la muestra de la cual se recogió información para el estudio.

O: Representa la información sobre la investigación.

P: Propuesta a la situación estudiada.

2.2. Variables, operacionalización.

2.2.1. Definición conceptual.

Variable: Propuesta de habilidades sociales.

“Son un conjunto de conductas emitidas por el individuo en un contexto interpersonal que expresa sus sentimientos, actitudes, deseos, opiniones o derechos de un modo adecuado a la situación, respetando esas conductas en los demás y que, generalmente resuelve los problemas inmediatos de la situación mientras minimiza la probabilidad de futuros problemas” (Hidalgo & Abarca, 2015).)

❖ **Variable: Liderazgo político.**

“Es concebible como un fenómeno conductual de creatividad a través del cual “determinadas personas en interacción con otras de similar potencial se comprometen en iniciativas de relevancia social” (Paredes, 2015).

2.2.2. Definición operacional.

Variable: Propuesta de habilidades sociales.

Los programas de habilidades sociales agrupan un conjunto de conductas cuyo objetivo final es favorecer la normalización e integración de los sujetos en su comunidad.

❖ **Variable: Liderazgo político.**

Es la destreza que tienen las personas para desarrollar una buena relación de carisma y confianza entre los miembros de la institución, respetando los principios éticos y democráticos.

2.2.3. Operacionalización de variables.

“Este proceso es la parte operativa de la definición operacional de las variables y tiene como propósito construir la matriz metodológica para el diseño y elaboración de los instrumentos de medición empírica los mismos que permitirán al investigador contrastar la hipótesis prevista”. “Consiste en descomponer o desagregar deductivamente las variables que componen el problema de investigación, partiendo desde lo más general a lo más específico, es decir las variables se dividen en dimensiones, indicadores e ítem” (Carrasco, 2009).

VARIABLE	DIMENSION	INDICADORES	ITEMS
Liderazgo político	Liderazgo transformador	Carisma y confianza	4
		Respeto	3
		Vocación de sacrificio	3
	Liderazgo negociador	Iniciativa personal	3
		Conocimiento e intercambio	3
		Credibilidad	3

Fuente: Elaboración propia.

2.3. Población y Muestra.

Población.

Población se define como: “el conjunto de elementos cuyas características se tratan de estudiar, y acerca de la cual se desea información” (Hernández, Zapata, Mendoza, 2013). Para el presente informe la población estuvo conformada por 11 representantes de la Municipalidad distrital San José de Lourdes, provincia de San Ignacio, 2018.

Muestra.

Para la selección de la muestra se consideró la muestra no probabilística a criterio del investigador, la misma que de acuerdo con Carrasco, (2009, p. 243) la denomina como muestras intencionadas: “es aquella que el investigador selecciona según su propio criterio, sin ninguna regla matemática o estadística”, para nuestra investigación se consideró a la totalidad de la población.

2.4. Técnicas e Instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad.

2.4.1. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.

Para la presente investigación se utilizó las siguientes técnicas:

Técnicas.

a. La Observación:

En términos generales para la observación consiste: “en el registro sistemático, válido y confiable de comportamiento y conducta manifestada” Hernández, Fernández, Baptista (2014).

Instrumentos.

Para cumplir con lo establecido en la técnica de recolección de datos se empleó la encuesta:

Según Palacios & Vásquez & Bello (2010) citado por Valderrama (2013) sostiene en relación a la encuesta: “Las encuestas son instrumentos de investigación descriptiva, que precisan identificar a priori las preguntas a realizar, las personas seleccionadas en una muestra representativa de la población, especificar las

respuestas y determinar el método empleado para recoger información que se obtenga”.

En síntesis la encuesta es un instrumento de la investigación, que consiste en obtener información de las personas encuestadas mediante el uso del cuestionario diseñados en forma previa para la obtención de información específica.

La presente investigación cuenta con dos variables, las mismas que después del proceso de operacionalización quedo establecida en dimensiones e indicadores.

La variable independiente no ha sido operacionalizada debido a que es la propuesta, pero es necesario indicar que se consideran los tópicos principales para su programación y posterior aplicación de ser necesario.

La variable dependiente está relacionada al liderazgo político que ha sido planteada por Burns (1978) y Nye (2011) citado por Aníbal (2015), en la cual tenemos: “el liderazgo transformador con los indicadores: carisma y confianza; respeto; vocación de sacrificio. Además del liderazgo negociador que comprende los siguientes indicadores tales como: iniciativa personal, conocimiento e intercambio y credibilidad”.

2.4.2. Validez y confiabilidad del instrumento de recolección de datos.

Validez del instrumento:

La validez y confiabilidad son esenciales para el proceso investigativo y sobre todo teniendo en cuenta que los instrumentos deben considerar estas exigencia para su posterior aplicación. En este sentido con la validez “se determina la revisión de la presentación del contenido, el contraste de los indicadores con los ítems que miden las variables correspondientes”. “Se estima la validez como el hecho de que una prueba sea de tal manera concebida, elaborada y aplicada y que mida lo que se propone medir” (Castañeda, Espinoza, Morales, 2013).

Por otro lado Tejada (1995) citado por Pino (2007) expresa la validez como: “... el grado de precisión con que el test utilizado mide realmente lo que está

destinado a medir” (p. 26). “Es decir, la validez se considera como un conjunto específico en el sentido que se refiere a un propósito especial y a un determinado grupo de sujetos”.

Para conseguir la validez tanto de contenido, así como de los instrumentos de recogida de datos se desarrollará mediante el juicio de Jueces o expertos, los mismos que pretenden identificar la coherencia entre indicadores, dimensiones de las respectivas variables.

Por otro lado Castañeda, Espinoza, Morales, (2013) consideran:

“Los mismos tendrán la oportunidad de hacer las debidas correcciones en cuanto al contenido, pertinencia, ambigüedad, redacción y otros aspectos que consideraron necesario realizar mejoras” “Al cumplirse éste procedimiento, las observaciones y sugerencias de los expertos, permitirán el rediseño del instrumento de medición, para luego someterlo a la confiabilidad” (Castañeda, Espinoza, Morales, 2013).

Por lo antes descrito el juicio de expertos para ambos instrumentos fue de forma favorable, por lo que se decidió pasar a la siguiente etapa que fue la confiabilidad.

Confiabilidad del instrumento

De acuerdo con Carrasco, (2009) sostiene que “La confiabilidad es la cualidad o propiedad de un instrumento de medición, que le permite obtener los mismos resultados, al aplicarse una o más veces a la misma persona o grupo de personas en diferentes periodos de tiempo”.

Neil Salkind (1997) citado por Carrasco, (2009), nos dice que “algo que es confiable, funciona en el futuro como lo hecho en el pasado. Una prueba o medida de conducta confiable, puede medir la misma cosa más de una vez y producirá los mismos resultados”.

Para la presente investigación se utilizó el coeficiente Alpha de Cronbach, “que describe las estimaciones de confiabilidad basadas en la correlación promedio entre reactivos dentro de una prueba” Hernández, Fernández, Baptista, (2010), señalan que un coeficiente de confiabilidad será más significativo mientras más se acerque el coeficiente a uno (1), lo cual significará un menor error de medición. La medición va de 0 a 1, tal como se muestra a continuación: De 0, 00 a 0,19 representa un nivel de confiabilidad muy débil; de 0,20 a 0,39 débil; de 0,40 a 0,59 tiene un nivel moderado; por

su parte, de 0,60 a 0,79 es fuerte; y, finalmente, de 0,80 a 1,00 significa un grado de confiabilidad muy fuerte.

La ecuación de fórmula que se empleó para el cálculo del coeficiente de confiabilidad Alfa de Cronbach es la siguiente.

COEFICIENTE ALFA DE CRONBACH

Requiere de una sola aplicación del instrumento y se basa en la medición de la respuesta del sujeto con respecto a los ítems del instrumento.

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left[1 - \frac{\sum S_i^2}{S_T^2} \right]$$

K: El número de ítems
 $\sum S_i^2$: Sumatoria de Varianzas de los Ítems
 S_T^2 : Varianza de la suma de los Ítems
 α : Coeficiente de Alfa de Cronbach

Confiabilidad:

Se puede definir como la estabilidad o consistencia de los resultados obtenidos -Es decir, se refiere al grado en que la aplicación repetida del instrumento, al mismo sujeto u objeto, produce iguales resultados.

Nivel del alfa de Cronbach- fiabilidad del instrumento: liderazgo político.

Muy Baja	Baja	Regula	Aceptable	Elevada
0			0,75	1
0% de confiabilidad en la medición (la medición está contaminada de error)				100% de confiabilidad en la medición (no hay error)

2.5. Métodos de análisis de datos.

En el procesamiento y análisis de datos se utilizó lo siguiente:

Estadística descriptiva como Tabla de frecuencias. “A partir de la presentación de resultados se realizará las interpretaciones respectivas y se orientará la discusión de resultados” (Carrasco, 2009)

2.6. Aspectos éticos

La presente investigación se realizó bajo los criterios de honestidad a la información, respeto al derecho de identidad, y sobre todo con la mayor objetividad, en ese sentido se reserva la veracidad de los datos. Asimismo se considera la planificación en cada una de las etapas del proceso investigativo, en donde se consideran los lineamientos planteados por la universidad César Vallejo, demostrando calidad en cada etapa de la misma.

Por otro lado el “investigador asume estos principios, desde el inicio, durante y después del proceso de investigación; a efectos de cumplir el principio de reserva, el respeto a la dignidad humana y el derecho a la intimidad” (Abad y Morales, 2005) citado por la Universidad de Celaya, (2011).

Es preciso indicar que los instrumentos fueron aplicados de forma anónima, respetando los tiempos de cada uno de los encuestados y sobre todo la reserva de los datos para una mayor veracidad de los mismos.

III. Resultados.

Los resultados de la investigación se presentan de acuerdo al objetivo general, y los objetivos específicos.

a. Objetivo específico N° 01

Diagnosticar liderazgo político en la municipalidad distrital San José de Lourdes, provincia de San Ignacio, 2018.

Tabla N° 01: Frecuencias del indicador carisma y confianza en la municipalidad distrital de San José de Lourdes, provincia de San Ignacio, 2018.

Indicador: Carisma y confianza					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Regular	6	54,5	54,5	54,5
	Bueno	5	45,5	45,5	100,0
	Total	11	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta aplicada a funcionarios.

Interpretación:

Según los encuestados tenemos un 54,5% que considera regular que el carisma y confianza, por otro lado el 45,5% considera que es bueno el carisma y confianza en los funcionarios en la municipalidad distrital de San José de Lourdes, provincia de San Ignacio, 2018.

Tabla N° 02: Frecuencias del indicador respeto en la municipalidad distrital de San José de Lourdes, provincia de San Ignacio, 2018.

Indicador: Respeto					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Malo	2	18,2	18,2	18,2
	Regular	6	54,5	54,5	72,7
	Bueno	3	27,3	27,3	100,0
	Total	11	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta aplicada a funcionarios.

Interpretación:

Según los encuestados tenemos un 54,5% que considera que el respeto es regular, por otro lado el 27,3% considera que es bueno, finalmente tenemos un 18,2% que sostiene que el respeto es malo en los funcionarios en la municipalidad distrital de San José de Lourdes, provincia de San Ignacio, 2018.

Tabla Nº 03: Frecuencias del indicador vocación de sacrificio en la municipalidad distrital de San José de Lourdes, provincia de San Ignacio, 2018.

Indicador: Vocación de sacrificio					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Regular	9	81,8	81,8	81,8
	Bueno	2	18,2	18,2	100,0
	Total	11	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta aplicada a funcionarios.

Interpretación:

Según los encuestados tenemos un 81,8% que considera que la vocación de servicio es regular, por otro lado el 18,2% considera que es bueno lo antes mencionado en los funcionarios en la municipalidad distrital de San José de Lourdes, provincia de San Ignacio, 2018.

Tabla Nº 04: Frecuencias de la dimensión liderazgo transformador en la municipalidad distrital de San José de Lourdes, provincia de San Ignacio, 2018.

Dimensión: Liderazgo Transformador					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Malo	2	18,2	18,2	18,2
	Regular	6	54,5	54,5	72,7
	Bueno	3	27,3	27,3	100,0
	Total	11	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta aplicada a funcionarios.

Interpretación:

Según los encuestados tenemos un 54,5% que considera que el liderazgo transformador es regular, por otro lado el 27,3% considera que es bueno, asimismo tenemos un 18,2% que sostiene que es malo en los funcionarios en la municipalidad distrital de San José de Lourdes, provincia de San Ignacio, 2018.

Tabla Nº 05: Frecuencias del indicador iniciativa personal en la municipalidad distrital de San José de Lourdes, provincia de San Ignacio, 2018.

Indicador: Iniciativa personal					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Malo	7	63,6	63,6	63,6
	Regular	4	36,4	36,4	100,0
	Total	11	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta aplicada a funcionarios.

Interpretación:

Según los encuestados tenemos un 63,6% que considera que la iniciativa personal es malo, por otro lado el 36,4% considera que es regular según los funcionarios en la municipalidad distrital de San José de Lourdes, provincia de San Ignacio, 2018.

Tabla Nº 06: Frecuencias del indicador conocimiento e intercambio en la municipalidad distrital de San José de Lourdes, provincia de San Ignacio, 2018.

Indicador: Conocimiento e intercambio					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Malo	4	36,4	36,4	36,4
	Regular	7	63,6	63,6	100,0
	Total	11	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta aplicada a funcionarios.

Interpretación:

Según los encuestados tenemos un 63,6% que considera que el conocimiento e intercambio es regular, por otro lado el 36,4% considera que es malo según los

funcionarios en la municipalidad distrital de San José de Lourdes, provincia de San Ignacio, 2018.

Tabla N° 07: Frecuencias del indicador credibilidad en la municipalidad distrital de San José de Lourdes, provincia de San Ignacio, 2018.

Indicador: Credibilidad					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Malo	3	27,3	27,3	27,3
	Regular	6	54,5	54,5	81,8
	Bueno	2	18,2	18,2	100,0
	Total	11	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta aplicada a funcionarios.

Interpretación:

Según los encuestados tenemos un 54,5% que considera que la credibilidad es regular, por otro lado el 27,3% considera que es malo, asimismo tenemos un escaso 18,2% que consideran es bueno según los funcionarios en la municipalidad distrital de San José de Lourdes, provincia de San Ignacio, 2018.

Tabla N° 08: Frecuencias de la dimensión liderazgo negociador en la municipalidad distrital de San José de Lourdes, provincia de San Ignacio, 2018.

Dimensión: Liderazgo negociador					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Malo	4	36,4	36,4	36,4
	Regular	5	45,5	45,5	81,8
	Bueno	2	18,2	18,2	100,0
	Total	11	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta aplicada a funcionarios.

Interpretación:

Según los encuestados tenemos un 45,5% que considera que el liderazgo negociador es regular, por otro lado tenemos un preocupante 36,4% considera que es malo, asimismo tenemos un 18,2% que sostiene que es bueno en los

funcionarios en la municipalidad distrital de San José de Lourdes, provincia de San Ignacio, 2018.

Tabla N° 09: Frecuencias de la variable liderazgo político en la municipalidad distrital de San José de Lourdes, provincia de San Ignacio, 2018.

Variable: Liderazgo político					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Malo	3	27,3	27,3	27,3
	Regular	6	54,5	54,5	81,8
	Bueno	2	18,2	18,2	100,0
	Total	11	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta aplicada a funcionarios.

Interpretación:

Según los encuestados tenemos un 54,5% que considera que el liderazgo político es regular, por otro lado tenemos un 27,3% que indica es malo, finalmente se evidencia que un 18,2% que sostiene que es bueno en los funcionarios en la municipalidad distrital de San José de Lourdes, provincia de San Ignacio, 2018.

IV. DISCUSIÓN.

El líder político aquel personaje que fue elegido por la voluntad del pueblo tiene que tener la capacidad de participar activamente en la sociedad en la cual se encuentra en confianza debido a su identidad como poblador y trabajar en el bienestar de la población. De acuerdo a estas expresiones nos identificamos con lo planteado con Deusdad (2003) en donde indica que el líder “sus palabras deben conectar con el ciudadano medio, sus maneras deben ser vividas como propias; él debe pasar a ser considerado “uno de los nuestros”. Además considera que es importante el trato con la población “el líder político puede tranquilizar las multitudes con sus actos, a la vez las puede exacerbar. Si por un lado, puede ser un elemento integrador y de cohesión social que puede incluso fomentar la integración del tejido social” (Deusdad, 2003).

De acuerdo al acápite anterior y teniendo en cuenta los resultados en donde un 57,1% que considera regular el liderazgo político, además el 28,6% sostiene que es malo, además encontramos un 14,3% que considera que es bueno, en este sentido la “confianza depositada en el líder político no siempre aduce a valores simbólicos o elementos propios del carisma de cargo, también puede producirse después de un proceso de racionalización”. Para contrarrestar los resultados se considera lo aportado por (Arlene, 2009) en donde sostiene que el “líder político municipal debe poner en práctica el diálogo y la concertación con la sociedad civil y promover la aplicación de los mecanismos de participación ciudadana que establece la ley, en todos los estamentos de la gestión municipal”. “Los encuestados para este estudio valoran la apertura y la compenetración auténtica que pueda presentar el líder con las organizaciones sociales del municipio, más allá del populismo de los períodos de campaña”. Es convertirse en un verdadero interlocutor de los munícipes”.

Además indican que deben “Asumir la democracia como una práctica de vida y no sólo como discurso, ha sido una cualidad importante señalada por las personas”

Asimismo es de vital importancia conocer cuales pueden convertirse en las mejorar para solucionar este problema que afecta hasta las sociedades más modernas del globo. Aquí nace la intención de la investigación al tomar aportes como el de

Pachon (2005) que argumenta que el “líder moderno tanto en el sector privado como en el sector público, es aquél capaz de manejar el ejercicio del poder

en cuatro dimensiones humanas: lo intelectual, lo emocional, lo espiritual y lo material, e influir de manera positiva en su país y su comunidad”. Además de que el “líder político es un guía que con prestigio intelectual y humano, asume un proyecto capaz de generar seguidores organizados y comprometidos con su causa, para el ejercicio del poder”, incluso el autor en mención considera que “el líder político debe caracterizarse por ser honesto, ser democrático y tener sólidos conocimientos generales” (Pachon, 2005).

Al tener los resultados nada alentadores en su totalidad es necesario tener en cuenta lo planteado por Chávez (2009) en donde considera:

El líder tiene como función indelegable el definir, custodiar y procurar los objetivos comunes del grupo. El amor a la responsabilidad señala que el logro o no de esos objetivos será producto directo de su capacidad de conducción, y no podrá adjudicarlo a la casualidad o a la suerte. Es obvio que hay cuestiones atribuibles al azar, o mejor dicho contingencias extrañas o poco previsibles, pero esto no sirve como regla de la conducción ni axioma del liderazgo.

“Un líder prestigioso y aplomado puede desempeñarse sin riesgo aún en situaciones críticas; porque «estar centrado» entraña la fuerza de carácter y el dominio personal para recuperar el equilibrio ante el impacto de circunstancias adversas”. “Centrarse expresa con sencillez, en la sabiduría de antiguas tradiciones de filosofía y estrategia, el acto de recomposición espiritual con el cual el conductor sabe asimilar los golpes sorpresivos y superar las emociones súbitas” (Chávez, 2009).

Teniendo en cuenta el liderazgo negociador que se ha identificado en la municipalidad distrital de Baños del Inca no es el mejor toda vez el 42,9% considera regular y malo la dimensión liderazgo negociador (indicadores iniciativa personal, conocimiento e intercambio, credibilidad), se hace necesario considerar lo planteado por (Chávez, 2009) en el sentido que considera al “proyecto político que un conjunto de hombres comparta un mismo camino, no quiere decir que todos son idénticos”. “No sólo cada uno posee distintas particularidades, sino que, dentro de un proyecto cada uno cumple un rol distinto. El líder es aquel que representa el proyecto y posibilita así su articulación”.

En relación a la parte operativa del liderazgo con la gestión podemos considerar el aporte de Arlene (2009). “los liderazgos para la gobernabilidad democrática han de

ser capaces de actuar como catalizadores del proceso de aprendizaje y adaptación social". "La clase de liderazgo capaz de catalizar el cambio institucional ha de ser capaz de plantear cuestiones y opciones difíciles, cuyo enfrentamiento no tiene respuestas preestablecidas y plantea la necesidad de iniciar procesos de aprendizaje social". "La capacidad de provocar y conducir estos procesos es quizá la más sobresaliente en el liderazgo actual".

V. CONCLUSIONES.

Según los encuestados tenemos un 54,5% que considera que el liderazgo transformador es regular, por otro lado el 27,3% considera que es bueno, asimismo tenemos un 18,2% que sostiene que es malo.

Según los encuestados tenemos un 45,5% que considera que el liderazgo negociador es regular, por otro lado tenemos un preocupante 36,4% considera que es malo, asimismo tenemos un 18,2% que sostiene que es bueno en los funcionarios en la municipalidad distrital de San José de Lourdes, provincia de San Ignacio, 2018.

Según los encuestados tenemos un 54,5% que considera que el liderazgo político es regular, por otro lado tenemos un 27,3% que indica es malo, finalmente se evidencia que un 18,2% que sostiene que es bueno en los funcionarios en la municipalidad distrital de San José de Lourdes, provincia de San Ignacio, 2018.

Que de acuerdo al resultado de la encuesta y además del juicio de expertos se diseñó la propuesta y es viable para su aplicación.

VI. RECOMENDACIONES.

De acuerdo a los resultados obtenidos en la recolección de los datos, estamos en consideración de proponer las siguientes recomendaciones:

Que el alcalde de la municipalidad distrital de San José de Lourdes fomente las relaciones interpersonales a través de talleres entre sus trabajadores municipales.

Que el alcalde pueda desarrollar la propuesta de habilidades sociales para mejorar el liderazgo de los funcionarios de la municipalidad, con la intención de poder desarrollar la gestión pública.

Que los regidores asuman compromisos a pesar de la representatividad parlamentaria, teniendo en cuenta que se debe priorizar el bienestar de la población y su desarrollo social.

Que el gobierno central establezca requisitos mínimos para incursionar en la política y así evitar actos de corrupción que posteriormente perjudiquen el desarrollo social de la población.

REFERENCIAS

- Álvarez, S. (2013). *Hacia la eficiencia en la gestión municipal*. Recuperado de: <http://investiga.uned.ac.cr/revistas/index.php/rna/article/viewFile/523/425>
- Anibal, A. (2015). *Estilos de liderazgo político democrático: Argentina y España en perspectiva comparada*. Recuperado de: <http://eprints.ucm.es/34479/1/T36738.pdf>
- Arlene, R. (2009). *Estudio sobre buenas prácticas de liderazgo político en la gestión municipal en República Dominicana*. Recuperado de: <http://www.democracialocal.org/wp-content/uploads/2009/11/Liderazgo-politico-municipal.pdf>
- Arón, A., Milicic, N. (2014). *Vivir con otros. Programa de habilidades sociales*. Santiago - Chile: Universitaria.
- Atarama, S. (s/f). *La importancia del presupuesto participativo en la gestión de los recursos públicos en las municipalidades de la ciudad de lima – Perú*. Recuperado de: <http://www.voxlocalis.net/revistas/num44/doc/sergio%20atarama.pdf>
- Barillas, N., Castillo, B., Chinchilla, R., Monteflores, C. (2008). *Instrumentos para la autoevaluación de la gestión municipal*. Recuperado de: <http://www.repo.funde.org/94/1/LIBROS-70.pdf>
- Bolívar, J., García, G. (2014). *Fundamentos de la gestión pública: hacia un Estado eficiente*. Colombia, Alfaomega colombiana, Universidad EAN.
- Campos, A. (2012). *Orientaciones formales para la elaboración de la tesis*. APA 6ª ed. Lima, Perú: Universidad Femenina del Sagrado Corazón.
- Carrasco, S. (2009). *Metodología de la investigación científica*. Lima, Perú: San Marcos.

- Carreras, I. & Leaverton, A. y Sureda, M. (2009). Líderes para el cambio social. Características y competencias del liderazgo en las ONG. Recuperado de: http://www.fceer.org/bdoc/recursos/Lideres_para_el_cambio_social.pdf
- Castaño, L. (2016). *Modelos teóricos que explican el liderazgo político*. Recuperado de: <http://produccioncientificaluz.org/index.php/cuestiones/article/view/22975/22950>
- Castillo. J. (2004). *Reingeniería y gestión municipal*. Recuperado de: http://sisbib.unmsm.edu.pe/bibvirtualdata/tesis/empre/castillo_mj/t_completo.pdf
- Chaves, G. (2009). *Liderazgo político y gobernabilidad: el arte de gobernar*. Recuperado de: http://www.mininterior.gov.ar/asuntos_politicos_y_alectorales/incap/clases/Chaves_clase_lb.pdf
- Chávez, M., Pineda, J. (2011). *Características de la gestión de políticas públicas municipales realizada por las regidoras que conforman la red de regidoras rurales de Piura*. Recuperado de: <https://es.scribd.com/document/137975812/Gestion-de-Politicas-Publicas-Municipales-realizada-por-la-Red-de-Regidoras-Rurales-de-Piura>
- Collada, F., Jiménez, J., Entrena, F. (2016). *El liderazgo político en las democracias representativas. Propuesta de análisis desde el constructivismo estructuralista*. Recuperado de: <http://www.revistas.unam.mx/index.php/rmspys/article/view/51051>.
- Delgado, S. (2004). *Sobre el concepto y el estudio del liderazgo político*. Recuperado de: <https://www.uv.es/garzon/psicologia%20politica/N29-1.pdf>
- Deusdad, B. (2003). *El concepto de liderazgo político carismático: Populismo e identidades*. Recuperado de: <http://www.redalyc.org/pdf/310/31004101.pdf>

- Díaz de Landa, M. (2009). *Tendencias actuales en el liderazgo local: explorando la emergencia de la cultura del nuevo populismo fiscal en los municipios de córdoba*. Recuperado de: <http://biblioteca.clacso.edu.ar/subida/Argentina/cijsunc/20110521114242/sec1012.pdf>
- Díaz, N., García, L., Granados, O. (2012). *Liderazgo y cultura organizacional en la administración pública municipal en la región bajo*. Recuperado de: http://sabes.edu.mx/redi/4/pdf/SABES_4_4NATALIEPDF_V1.pdf
- Fernández, I., Serrano, C. (2003). *Buenas prácticas de gestión municipal lecciones y desafíos en cuatro áreas claves*. Recuperado de: <http://www.asesoriasparaeldesarrollo.cl/docs/196284875.pdf>
- Fernández, L., Bonilla, M. (2015). *Liderazgo político en el Área Metropolitana de Bucaramanga*. Recuperado de: <http://www.redalyc.org/pdf/110/11043112012.pdf>
- Gálvez, L. (2017). Programa de habilidades sociales en adolescentes de la Institución Educativa "Luis Armando Cabello Hurtado" Manzanilla - Cercado de Lima. Recuperado de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/8626/G%C3%A1lvez_QLL.pdf?sequence=1
- Gamarra, G., Berrospi, J., Pujay, O., Cuevas, R. (2008). *Estadística e investigación*. Lima. Perú: Editorial San Marcos.
- Hellriegel, D., Slocum, J. (2004). *Comportamiento organizacional*. Décima edición, México: Thomson.
- Hernández, R., Fernández, C., Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación*. Sexta edición. México: McGraw-Hill/Interamericana Editores.
- Hernández, Zapata, Mendoza (2013). *Metodología de la investigación para bachillerato. Enfoque por competencias*. México: McGraw-Hill/Interamericana Editores.

- Hidalgo, C.G.; Abarca, N. (2015). *Comunicación interpersonal. Programa de Entrenamiento de Habilidades Sociales*. 5a ed. Santiago - Chile: Ediciones Universidad Católica de Chile.
- Hurtado A. (2011). *La gestión municipal en el marco del plan de desarrollo local concertado del distrito de san Andrés de Cutervo - Cajamarca, años 2007-2010*. Recuperado de: <http://dspace.unitru.edu.pe/handle/UNITRU/5600>
- Ivancevich, J., Lorenzi, P., Skinner, S., Crosby, P. (1996). *Gestión, calidad y competitividad*. Mosby-Doyma libros, S.A. Colombia.
- Jiménez, J. (2014). *Los liderazgos de Adolfo Suárez y Felipe González en la Transición a la democracia en España (1976-1982)*. Recuperado de: <http://docenti.unimc.it/armando.francesconi/teaching/2014/12794/files/pdf-del-seminario-del-prof.-jose-francisco-jimenez>
- Moya, M. (2016). Habilidades comunicativas y comunicación política. Recuperado de: <http://dspace.umh.es/bitstream/11000/3208/1/TD%20Moya%20Ruiz%2C%20Maria%20Teresa.pdf>
- Municipio al día (2015). *Gestión municipal, desarrollo y cultura*. Recuperado de: https://municipioaldia.com/gestion_municipal__desarrollo_y_cultura.html#.Vk0k9meFPMw
- Oliveros, S. (2016). *Cualidades del liderazgo político*. Recuperado de: <https://www.liderazgo.co/cualidades-del-liderazgo-politico/>
- Pachon, T. (2015). *El liderazgo político en Colombia*. Recuperado de: <http://cdim.esap.edu.co/BancoMedios/Documentos%20PDF/el%20liderazgo%20pol%C3%ADtico%20en%20colombia.pdf>
- Paredes, A. (2015). *Estilos de liderazgo político*. Recuperado de: <https://www.forbes.com.mx/estilos-de-liderazgo-politico-i/>
- Pelayo, A. (2001). *Factores que propician los cambios en la gestión municipal y sus consecuencias en la administración pública*. Recuperado de:

<http://tesiuami.izt.uam.mx/uam/aspuam/presentatesis.php?recno=4345&do cs=UAM4345.PDF>

Peris, R. (1998). *Liderazgo organizacional: Un acercamiento desde las teorías implícitas*. Recuperado de:

<http://www.tdx.cat/bitstream/handle/10803/10522/peris.pdf?sequence=1>

Pino, R. (2007). *Metodología de la investigación*. Lima, Perú: Editorial San Marcos.

Ramírez, N. (2010). *El liderazgo del municipio desde la perspectivas de los intendentes. Un enfoque de valores orientadores de la gestión*. Recuperado de: <http://nulan.mdp.edu.ar/1013/1/00264.pdf>

Robbins, C. (2010). *Administración*. Décima Edición. México: Pearson Education.

Robbins, S. (1994). *Comportamiento organizacional. Conceptos, controversias y aplicaciones*. Sexta Edición. México: McGraw-Hill/Interamericana Editores.

Robbins, S., Judge, T. (2013). *Comportamiento organizacional*. Decimoquinta edición. México: Pearson.

Rodríguez, A. (2002). *Gestión municipal*. Recuperado de: http://pdf.usaid.gov/pdf_docs/PNADC502.pdf

Salazar, C. (2010). *El liderazgo político venezolano ¿debe cambiar?*. Recuperado de: <https://es.scribd.com/document/367704274/unidad-3-pdf>

Sánchez, H. y Reyes, C. (1984). *Metodología y diseños en la investigación científica. Aplicadas a la psicología, educación y ciencias sociales*. (1ª ed.). Lima.

Santana, G. (2012). *Instrumentos de Planificación de la Gestión Municipal Chilena*". Recuperado de: <http://cybertesis.uach.cl/tesis/uach/2012/fes196i/doc/fes196i.pdf>

Torres, S. (2005). *Diagnóstico de la gestión municipal*. Recuperado de: https://www.mef.gob.pe/contenidos/presu_publ/documentac/DiagnosticodelaGestionMunicipal.pdf

Universidad Cesar Vallejo (2011). *Documentos que Sustentan el Nuevo Modelo para la Elaboración y Sustentación del Proyecto y de la Tesis de Maestría*. Trujillo, Perú: Universidad César Vallejo.

Universidad de Celaya. (2011). *Manual para la publicación de tesis de la Universidad de Celaya*. Recuperado de: http://www.udec.edu.mx/i2012/investigacion/manual_Publicacion_Tesis_Agosto_2011.pdf

Valderrama, S. (2013). *Pasos para elaborar proyectos de investigación científica. Cuantitativa, cualitativa y mixta*. Segunda edición. Lima, Perú: Editorial San Marcos.

Varona. J. (2002). *Propuesta de una nueva gestión municipal*. Recuperado de: https://www.um.es/adegap/docsinfo/725_libro_3.pdf

ANEXOS

ENCUESTA SOBRE LIDERAZGO POLÍTICO

Estimado representante municipal, el propósito de la encuesta es conocer el liderazgo político en la municipalidad distrital de San José de Lourdes, provincia de San Ignacio, 2018. Frente a ello le pido responder de manera reflexiva, objetiva y sincera.

INSTRUCCIONES: Marcar con una X en el casillero que considere la respuesta correcta según la leyenda en la parte posterior.

Marcar solo una respuesta a cada pregunta.

3. Siempre 2. A veces 1. Nunca

1	Demuestra capacidad para dialogar entre sus compañeros de trabajo.				
2	Confía en sus compañeros cuando él se ausenta de sus funciones.				
3	Brinda confianza para afrontar las actividades dentro de la institución.				
4	Felicita el esfuerzo y promueve recomendaciones para un desempeño exitoso.				
5	Utiliza alternativas en beneficio de la institución municipal.				
6	Respeto las opiniones y sugerencias de los integrantes.				
7	Brinda un trato digno a sus compañeros de trabajo.				
8	Prioriza actividades institucionales por encima de lo personal.				
9	Brinda tiempo extra para cumplir con los objetivos institucionales.				
10	Tiene disposición de asumir grandes riesgos por defender la institución.				
11	Presta atención a los que parecen ignorados.				
12	Incentiva la participación de sus compañeros.				
13	Se preocupa por el bienestar y/o ausencia de los demás.				
14	Demuestra conocimiento por la gestión pública.				
15	Se preocupa por conocer sobre los aspectos municipales.				
16	Participa cuando los problemas de la institución son graves.				
17	Cumple con los compromisos asumidos por el pleno				
18	Es justo y honesto en las funciones municipales.				
19	Se respeta el consenso del pleno a pesar de no estar de acuerdo en decisiones.				

Muchas gracias

CRITERIO DE EXPERTO

Estimado (a):.....

Solicito apoyo de su sapiencia y excelencia profesional para que emita juicio de expertos a la investigación Titulada: **Propuesta de habilidades sociales para mejorar el liderazgo político en el distrito San José de Lourdes, provincia de San Ignacio, 2018**. Para alcanzar este objetivo se le ha seleccionado como experto (a) en la materia y necesito su valiosa opinión. Asimismo debe marcar con una (X) en la columna que considere la mejor opción para cada indicador.

Evalúe cada aspecto con las siguientes categorías:

MA : Muy adecuado.

BA : Bastante adecuado.

A : Adecuado

PA : Poco adecuado

NA : No Adecuado

N°	Aspectos que deben ser evaluados	MA	BA	A	PA	NA
I.	Redacción Científica					
1.1	La redacción empleada es clara, precisas, concisa y debidamente organizada					
1.2	Los términos utilizados son propios de la investigación científica					
II.	Lógica de la Investigación					
2.1	Problema de Estudio					
2.2.1	Describe de forma clara y precisa la realidad problemática tratada					
2.2.2	El problema se ha definido según estándares internacionales de la investigación científica					
2.2	Objetivos de la Investigación					
2.2.1	Expresan con claridad la intencionalidad de la investigación					
2.2.2	Guardan coherencia con el título, el problema, objeto campo de acción, supuestos y metodologías e instrumentos utilizados.					
2.3	Previsiones metodológicas					
2.3.1	Se ha caracterizado la investigación según criterios pertinentes					
2.3.2	Los escenarios y los participantes seleccionados son apropiados para los propósitos de la investigación					
2.3.3	Presenta instrumentos apropiados para recolectar datos					
2.3.4	Los métodos y técnicas empleadas en el tratamiento de la información son propios del tipo de la investigación planteada.					
2.4	Fundamentación teórica y epistemológica					
2.4.1	Proporciona antecedentes relevantes a la investigación, como producto de la revisión de la bibliografía referida al modelo.					

2.4.2	Proporciona sólidas bases teóricas y epistemológicas, sistematizadas en función de los objetivos de la investigación					
2.5	Bibliografía					
2.5.1	Presenta la bibliografía pertinente al tema y la correspondiente a la metodología a la investigación.					
2.6	Anexos					
2.6.1	Los anexos presentados son consistentes y contienen los datos más relevantes de la investigación					
III	Fundamentación y viabilidad del Modelo					
3.1.	La fundamentación teórica y epistemológica del modelo guarda coherencia con el enfoque sistémico y la nueva ciencia.					
3.2.	El modelo propuesto es coherente, pertinente y trascendente.					
3.3.	El modelo propuesto es factible de aplicarse a otras organizaciones o instituciones.					
IV	Fundamentación y viabilidad de los Instrumentos					
4.1.	La fundamentación teórica guarda relación con la operacionalización de la variable a evaluar.					
4.2.	Los instrumentos son coherentes a la operacionalización de variables.					
4.3.	Los instrumentos propuestos son factibles de aplicarse a otras organizaciones, grupos o instituciones de similares características de su población de estudio.					

Mucho le voy a agradecer cualquier observación, sugerencia, propósito o recomendación sobre cualquiera de los propuestos. Por favor, refiéralas a continuación:

Validado por el:.....
Especializado:
Categoría Docente:.....
Tiempo de Experiencia en Docencia Universitaria:
Cargo Actual:
Fecha:

DNI:

CRITERIO DE EXPERTO

Estimado (a): Mg. BRENDA SUZETTY VERONA LA ROSA

Solicito apoyo de su sapiencia y excelencia profesional para que emita juicio de expertos a la investigación Titulada: **Propuesta de habilidades sociales para mejorar el liderazgo político en el distrito San José de Lourdes, provincia de San Ignacio, 2018**. Para alcanzar este objetivo se le ha seleccionado como experto (a) en la materia y necesito su valiosa opinión. Asimismo debe marcar con una (X) en la columna que considere la mejor opción para cada indicador.

Evalúe cada aspecto con las siguientes categorías:

MA : Muy adecuado.

BA : Bastante adecuado.

A : Adecuado

PA : Poco adecuado

NA : No Adecuado

N°	Aspectos que deben ser evaluados	MA	BA	A	PA	NA
I.	Redacción Científica					
1.1	La redacción empleada es clara, precisas, concisa y debidamente organizada	X				
1.2	Los términos utilizados son propios de la investigación científica	X				
II.	Lógica de la Investigación					
2.1	Problema de Estudio					
2.2.1	Describe de forma clara y precisa la realidad problemática tratada	X				
2.2.2	El problema se ha definido según estándares internacionales de la investigación científica	X				
2.2	Objetivos de la Investigación					
2.2.1	Expresan con claridad la intencionalidad de la investigación		X			
2.2.2	Guardan coherencia con el título, el problema, objeto campo de acción, supuestos y metodologías e instrumentos utilizados.	X				
2.3	Previsiones metodológicas					
2.3.1	Se ha caracterizado la investigación según criterios pertinentes	X				
2.3.2	Los escenarios y los participantes seleccionados son apropiados para los propósitos de la investigación	X				
2.3.3	Presenta instrumentos apropiados para recolectar datos	X				
2.3.4	Los métodos y técnicas empleadas en el tratamiento de la información son propios del tipo de la investigación planteada.	X				
2.4	Fundamentación teórica y epistemológica					
2.4.1	Proporciona antecedentes relevantes a la investigación, como producto de la revisión de la bibliografía referida al modelo.		X			

2.4.2	Proporciona sólidas bases teóricas y epistemológicas, sistematizadas en función de los objetivos de la investigación	X					
2.5	Bibliografía						
2.5.1	Presenta la bibliografía pertinente al tema y la correspondiente a la metodología a la investigación.	X					
2.6	Anexos						
2.6.1	Los anexos presentados son consistentes y contienen los datos más relevantes de la investigación	X					
III	Fundamentación y viabilidad del Modelo						
3.1.	La fundamentación teórica y epistemológica del modelo guarda coherencia con el enfoque sistémico y la nueva ciencia.	X					
3.2.	El modelo propuesto es coherente, pertinente y trascendente.	X					
3.3.	El modelo propuesto es factible de aplicarse a otras organizaciones o instituciones.	X					
IV	Fundamentación y viabilidad de los Instrumentos						
4.1.	La fundamentación teórica guarda relación con la operacionalización de la variable a evaluar.		X				
4.2.	Los instrumentos son coherentes a la operacionalización de variables.	X					
4.3.	Los instrumentos propuestos son factibles de aplicarse a otras organizaciones, grupos o instituciones de similares características de su población de estudio.	X					

Mucho le voy a agradecer cualquier observación, sugerencia, propósito o recomendación sobre cualquiera de los propuestos. Por favor, refiéralas a continuación:

Due habiendo revisado los instrumentos de evaluación se evidencia coherencia entre las dimensiones, indicadores, por lo que se sugiere su aplicación

Validado por el: Mg. BRENDA SUZETTY VERONA LA ROSA
Especializado: DOCENCIA Y GESTION EDUCATIVA
Categoría Docente: NOMBRADA
Tiempo de Experiencia en Docencia Universitaria:
Cargo Actual: DOCENTE
Fecha: Febrero 2018



DNI: 42109197.....

CRITERIO DE EXPERTO

Estimado (a): Dr. Luis Montenegro Camacho

Solicito apoyo de su sapiencia y excelencia profesional para que emita juicio de expertos a la investigación Titulada: **Propuesta de habilidades sociales para mejorar el liderazgo político en el distrito San José de Lourdes, provincia de San Ignacio, 2018**. Para alcanzar este objetivo se le ha seleccionado como experto (a) en la materia y necesito su valiosa opinión. Asimismo debe marcar con una (X) en la columna que considere la mejor opción para cada indicador.

Evalúe cada aspecto con las siguientes categorías:

- MA** : Muy adecuado.
BA : Bastante adecuado.
A : Adecuado
PA : Poco adecuado
NA : No Adecuado

N°	Aspectos que deben ser evaluados	MA	BA	A	PA	NA
I.	Redacción Científica					
1.1	La redacción empleada es clara, precisas, concisa y debidamente organizada	X				
1.2	Los términos utilizados son propios de la investigación científica	X				
II.	Lógica de la Investigación					
2.1	Problema de Estudio					
2.2.1	Describe de forma clara y precisa la realidad problemática tratada	X				
2.2.2	El problema se ha definido según estándares internacionales de la investigación científica	X				
2.2	Objetivos de la Investigación					
2.2.1	Expresan con claridad la intencionalidad de la investigación	X				
2.2.2	Guardan coherencia con el título, el problema, objeto campo de acción, supuestos y metodologías e instrumentos utilizados.	X				
2.3	Previsiones metodológicas					
2.3.1	Se ha caracterizado la investigación según criterios pertinentes	X				
2.3.2	Los escenarios y los participantes seleccionados son apropiados para los propósitos de la investigación	X				
2.3.3	Presenta instrumentos apropiados para recolectar datos		X			
2.3.4	Los métodos y técnicas empleadas en el tratamiento de la información son propios del tipo de la investigación planteada.	X				
2.4	Fundamentación teórica y epistemológica					
2.4.1	Proporciona antecedentes relevantes a la investigación, como producto de la revisión de la bibliografía referida al modelo.		X			

2.4.2	Proporciona sólidas bases teóricas y epistemológicas, sistematizadas en función de los objetivos de la investigación	y					
2.5	Bibliografía						
2.5.1	Presenta la bibliografía pertinente al tema y la correspondiente a la metodología a la investigación.	x					
2.6	Anexos						
2.6.1	Los anexos presentados son consistentes y contienen los datos más relevantes de la investigación	x					
III	Fundamentación y viabilidad del Modelo						
3.1.	La fundamentación teórica y epistemológica del modelo guarda coherencia con el enfoque sistémico y la nueva ciencia.		x				
3.2.	El modelo propuesto es coherente, pertinente y trascendente.	x					
3.3.	El modelo propuesto es factible de aplicarse a otras organizaciones o instituciones.	x					
IV	Fundamentación y viabilidad de los Instrumentos						
4.1.	La fundamentación teórica guarda relación con la operacionalización de la variable a evaluar.	x					
4.2.	Los instrumentos son coherentes a la operacionalización de variables.	x					
4.3.	Los instrumentos propuestos son factibles de aplicarse a otras organizaciones, grupos o instituciones de similares características de su población de estudio.	x					

Mucho le voy a agradecer cualquier observación, sugerencia, propósito o recomendación sobre cualquiera de los propuestos. Por favor, refiéralas a continuación:

Procede aplicación

Validado por el: Dr. Luis Montenegro Carrado
Especializado: Administración de la Educación
Categoría Docente: Principal USS
Tiempo de Experiencia en Docencia Universitaria: 12 años
Cargo Actual: Docente Post Grado UCV
Fecha: Junio 2018



DNI: 16672474

CRITERIO DE EXPERTO

Estimado (a):

Olga Cecilia Juárez Calderón

Solicito apoyo de su sapiencia y excelencia profesional para que emita juicio de expertos a la investigación Titulada: **Propuesta de habilidades sociales para mejorar el liderazgo político en el distrito San José de Lourdes, provincia de San Ignacio, 2018.** Para alcanzar este objetivo se le ha seleccionado como experto (a) en la materia y necesito su valiosa opinión. Asimismo debe marcar con una (X) en la columna que considere la mejor opción para cada indicador.

Evalúe cada aspecto con las siguientes categorías:

- MA** : Muy adecuado.
BA : Bastante adecuado.
A : Adecuado
PA : Poco adecuado
NA : No Adecuado


Nº	Aspectos que deben ser evaluados	MA	BA	A	PA	NA
I.	Redacción Científica					
1.1	La redacción empleada es clara, precisas, concisa y debidamente organizada	/				
1.2	Los términos utilizados son propios de la investigación científica	/				
II.	Lógica de la Investigación					
2.1	Problema de Estudio					
2.2.1	Describe de forma clara y precisa la realidad problemática tratada	/				
2.2.2	El problema se ha definido según estándares internacionales de la investigación científica	/				
2.2	Objetivos de la Investigación					
2.2.1	Expresan con claridad la intencionalidad de la investigación	/				
2.2.2	Guardan coherencia con el título, el problema, objeto campo de acción, supuestos y metodologías e instrumentos utilizados.	/				
2.3	Previsiones metodológicas					
2.3.1	Se ha caracterizado la investigación según criterios pertinentes	/				
2.3.2	Los escenarios y los participantes seleccionados son apropiados para los propósitos de la investigación	/				
2.3.3	Presenta instrumentos apropiados para recolectar datos		/			
2.3.4	Los métodos y técnicas empleadas en el tratamiento de la información son propios del tipo de la investigación planteada.	/				
2.4	Fundamentación teórica y epistemológica					
2.4.1	Proporciona antecedentes relevantes a la investigación, como producto de la revisión de la bibliografía referida al modelo.	/				

2.4.2	Proporciona sólidas bases teóricas y epistemológicas, sistematizadas en función de los objetivos de la investigación	/				
2.5	Bibliografía					
2.5.1	Presenta la bibliografía pertinente al tema y la correspondiente a la metodología a la investigación.	/				
2.6	Anexos					
2.6.1	Los anexos presentados son consistentes y contienen los datos más relevantes de la investigación	/				
III	Fundamentación y viabilidad del Modelo					
3.1.	La fundamentación teórica y epistemológica del modelo guarda coherencia con el enfoque sistémico y la nueva ciencia.	/				
3.2.	El modelo propuesto es coherente, pertinente y trascendente.	/				
3.3.	El modelo propuesto es factible de aplicarse a otras organizaciones o instituciones.	/				
IV	Fundamentación y viabilidad de los Instrumentos					
4.1.	La fundamentación teórica guarda relación con la operacionalización de la variable a evaluar.	/				
4.2.	Los instrumentos son coherentes a la operacionalización de variables.	/				
4.3.	Los instrumentos propuestos son factibles de aplicarse a otras organizaciones, grupos o instituciones de similares características de su población de estudio.	/				

Mucho le voy a agradecer cualquier observación, sugerencia, propósito o recomendación sobre cualquiera de los propuestos. Por favor, refiéralas a continuación:

Después de la revisión se determina
coherencia entre sus elementos.

Validado por el: Olga Cecilia Juárez Calderón
Especializado: Investigación
Categoría Docente: Auxiliar
Tiempo de Experiencia en Docencia Universitaria: 12 años
Cargo Actual: Docente
Fecha: Mayo 2018


DNI: 05645443

PROGRAMACIÓN DE HABILIDADES SOCIALES

I. Justificación.

De acuerdo a la revisión tenemos que las habilidades sociales buscan lograr los objetivos institucionales, considerando las buenas relaciones interpersonales y sobre todo el desarrollo de la autoestima. En este sentido (Hidalgo & Abarca, 2015). Considera que “toda habilidad social es un comportamiento o tipo de pensamiento que lleva a resolver una situación social de manera efectiva, es decir, aceptable para el propio sujeto y para el contexto social en el que está”.

En este sentido las habilidades sociales han sido vistas “como comportamientos o pensamientos que son instrumentales para resolver conflictos, situaciones o tareas sociales”. Un factor de gran relevancia que explica estos comportamientos es la falta de ciertas habilidades para desenvolverse de manera eficaz con otros individuos: iguales, menores, autoridades como es el caso de la entidad municipal.

Es por ello que la presente propuesta busca prioritariamente desarrollar las habilidades para los funcionarios municipales y es más a todos los involucrados en el desarrollo del país cómo relacionarse de manera eficaz con sus compañeros de trabajo, autoridades de otras municipales y sobre todo a la población que son el sentir de cada uno de las entidades.

Es preciso indicar como bien dice Manuel Segura, para que fluya sin esfuerzo las habilidades sociales, hay que educar en un triple campo: el cognitivo, el emocional y el moral. Con estas premisas y en el marco de la presente propuesta se pretende conseguir: El pleno desarrollo de la personalidad del funcionario municipal; La formación en el respeto de los derechos y libertades fundamentales y en el ejercicio de la tolerancia y de la libertad dentro de los principios democráticos de convivencia; La formación para la paz, la cooperación y la solidaridad entre todos. (Gálvez, 2017).

II. Objetivos generales:

Para la presente propuesta se ha considerado los siguientes objetivos:

Diseñar actividades dentro del marco de las habilidades sociales para mejorar el liderazgo político.

Diseñar contenidos que permitan mejorar el liderazgo político.

Establecer mecanismos de comunicación para mejorar el liderazgo político.

III. Talleres.

Para realizar la propuesta se hace necesario conocer los resultados del diagnóstico, en este sentido se priorizaran los temas de mayor importancia los mismos que contribuirán a desarrollar un mejor liderazgo en el marco de la gestión pública.

Según las intenciones de los investigadores los temas que se han considerado fluyen en función a:

- **Identificar estados emocionales**
 - Identificar situaciones que nos hacen sentirnos mal: nerviosos o asustados
 - Identificar y describir situaciones problema
 - Identificar situaciones de provocación: qué pienso, cómo me siento
 - Diferenciar envidia y deseo
 - Reconocer el sentimiento de envidia
- **Iniciar y mantener relaciones mutuamente beneficiosas**
 - Iniciar y mantener conversaciones con personas desconocidas
 - Elegir los amigos con independencia
 - Dar y recibir consejos
 - Hacer elogios a los demás
 - Aprender a recibir elogios
 - Hacerse elogios a uno mismo
- **Expresarse de manera eficaz**
 - Desarrollar habilidades de comunicación para expresar opiniones
 - Dar instrucciones de manera clara y precisa
- **Mostrarse receptivos a lo que nos comunican**

- Desarrollar habilidades de escucha
- Considerar el punto de vista de las otras personas
- **Desarrollar habilidades de control emocional**
 - Generar recursos para modificar es sentimiento de malestar y sentirnos bien con nosotros
 - Afrontar los sentimientos de envidia
 - Permanecer tranquilos cuando se recibe un comentario crítico
 - Afrontar situaciones de provocación
- **Resolver situaciones conflictivas**
 - Generar múltiples alternativas para solucionar un problema
 - Anticipar posibles consecuencias a cada alternativa
 - Elegir la mejor solución de entre las posibles alternativas para solucionar un problema Tomar decisiones con las que se consiga el máximo beneficio para ambos
 - Desarrollar habilidades de negociación
- **Aceptar las consecuencias del propio comportamiento**
 - Aceptar y rechazar críticas
 - Analizar la responsabilidad de cada participante en una situación de interacción social problema
 - Pedir disculpas de manera adecuada
- **Desarrollar un estilo asertivo**
 - Responder adecuadamente cuando se recibe una reprimenda
 - Defenderse adecuadamente cuando la reprimenda no es adecuada
 - Identificar diferentes estilos de relación: agresivo, pasivo y asertivo
 - Valorar las consecuencias derivadas de cada una de ellas
 - Analizar los beneficios de cambiar nuestro estilo habitual de pensar y actuar
 - Respetar los derechos propios y de los demás

IV. Recursos y materiales:

Se van utilizar los recursos proporcionados por la misma municipalidad, tal es el caso de material de escritorio, proyector, local, reproducción de materiales escritos, refrigerio, etc.

V. Estrategias de enseñanza.

La estrategia básica que se va a utilizar en el taller es el "aprendizaje por experiencias". Los participantes "analizarán interacciones sociales correspondientes a situaciones cotidianas, ensayarán diferentes modos de respuesta y analizarán las consecuencias derivadas de cada uno de ellos". Varias de las actividades propuestas son representaciones de situaciones reales, en las que los participantes adoptarán diferentes papeles: emisor, receptor u observador, analizando posteriormente las observaciones y reflexiones realizadas desde cada uno de estos papeles y haciendo propuestas de mejora.

Por otro lado, "se utilizará frecuentemente el "refuerzo social", proporcionando elogios verbales y gestuales: gestos de asentimiento con la cabeza, sonrisas,... y la aprobación de las respuestas que pongan de manifiesto el uso de las habilidades propuestas en el Programa para resolver o prevenir conflictos, tanto durante las sesiones de entrenamiento como en el desarrollo habitual de las interacciones sociales en la sociedad".

VI. Evaluación

Se valorará sobre todo, el proceso del taller, desde su inicio hasta la culminación, destacando el compromiso y la dedicación a los talleres.

Asimismo a iniciativa de los investigadores se ha considerado la siguiente lista de cotejo.

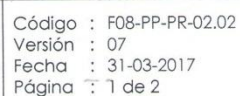
PREGUNTAS	SI	NO
Demuestran compromiso en el desarrollo del taller.		
Participa de forma activa en las actividades del taller.		
Se compromete en desarrollo del taller.		
Presta atención a las indicaciones de los capacitadores.		
Muestra responsabilidad y dedicación en el desarrollo del taller y/o capacitación		
Demuestra interés por el conocimiento aprendido.		
Se compromete en aplicar los conocimientos en sus labores diarias.		
Participan e interactúa en las dinámicas.		

ALFA CRONBACH. VARIABLE LIDERAZGO POLÍTICO

SUJETOS																				SUMA DE LA VARIANZA
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	DE LA SUMA DE LOS ÍTEMES
1	2	2	3	3	2	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	2	3	3	51
2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	53
3	1	3	2	2	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	2	2	49
4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	2	3	53
5	3	3	3	2	3	3	2	2	3	2	2	1	3	3	3	2	2	3	3	48
6	2	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	1	3	3	2	2	2	3	3	48
7	2	2	2	3	2	3	2	3	2	3	1	1	2	2	2	2	1	2	3	40
8	3	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	1	3	49
9	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	3	52
10	2	2	1	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	3	48
11	2	1	2	2	2	3	2	2	3	2	3	3	2	3	3	1	3	2	3	44
12	3	2	1	3	2	3	2	2	2	3	2	3	2	3	3	1	3	2	3	45
13	1	1	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	2	1	3	2	3	45
14	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	3	2	3	51
15	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	2	3	2	3	51
16	1	3	2	1	2	3	3	3	3	2	3	3	2	2	3	2	3	3	3	47
17	2	2	2	2	2	3	3	2	2	3	3	3	2	2	3	3	3	2	3	47
18	3	3	2	3	3	3	3	2	2	2	3	2	2	3	3	3	3	2	3	50
19	1	2	2	3	2	3	2	3	3	2	3	1	2	2	3	2	3	3	3	45
20	2	1	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	2	1	3	2	47
VAR ÍTEMES	0.56	0.56	0.41	0.37	0.26	0.05	0.22	0.22	0.20	0.25	0.30	0.52	0.25	0.20	0.20	0.48	0.47	0.33	0.09	10.98
SUMA VAR ÍTEMES	3.18																			

Numero de pregur 19

0.75



Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Representante de la Dirección / Vicerrectorado de Investigación y Calidad	Aprobó	Rectorado
---------	----------------------------	--------	---	--------	-----------



**AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE
TESIS EN REPOSITORIO INSTITUCIONAL
UCV**

Código : F08-PP-PR-02.02
Versión : 07
Fecha : 31-03-2017
Página : 1 de 2

Yo Diana Idalia Heredia Jaramillo, identificado con DNI N° 70088993, egresado de la Escuela Profesional de Maestría de la Universidad César Vallejo, autorizo (x) , No autorizo () la divulgación y comunicación pública de mi trabajo de investigación titulado "Propuesta de habilidades sociales para mejorar el liderazgo político en el distrito San José de Laurdes, provincia de San Ignacio, 2018"; en el Repositorio Institucional de la UCV (<http://repositorio.ucv.edu.pe/>), según lo estipulado en el Decreto Legislativo 822, Ley sobre Derecho de Autor, Art. 23 y Art. 33

Fundamentación en caso de no autorización:

.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....


FIRMA

DNI: 70088993

FECHA: 15 de noviembre del 2018

Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Representante de la Dirección / Vicerrectorado de Investigación y Calidad	Aprobó	Rectorado


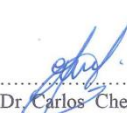
ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD DE TESIS

Yo, **Carlos Cherre Antón** asesor del curso de desarrollo del trabajo de investigación y revisor de la tesis de los estudiantes: Br. **HEREDIA JARAMILLO DIANA IDALIA, CORDOVA LÓPEZ MAURO** Titulada: **PROPUESTA DE HABILIDADES SOCIALES PARA MEJORAR EL LIDERAZGO POLÍTICO EN EL DISTRITO SAN JOSÉ DE LOURDES, PROVINCIA DE SAN IGNACIO, 2018**. Constató que la misma tiene un índice de similitud de 22%.

Verificable en el reporte de originalidad del programa *turnitin*.

El suscrito analizó dicho reporte y concluyó que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

Chiclayo, julio del 2018



Dr. Carlos Cherre Antón
Docente asesor de tesis
DNI: 40991682



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

CONSTE POR EL PRESENTE EL VISTO BUENO QUE OTORGA EL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN
DE

E DE POSGRADO

A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA:

Br. Diana Idalia Heredia Jaramillo

INFORME TÍTULADO:

**Propuesta de habilidades sociales para mejorar el
liderazgo político en la Municipalidad Distrital San
José de Lourdes, provincia de San Ignacio, 2018.**

PARA OBTENER EL TÍTULO O GRADO DE:

MAESTRA EN GESTIÓN PÚBLICA

SUSTENTADO EN FECHA: 18/07/2018

NOTA O MENCIÓN: APROBADA POR UNANIMIDAD



FIRMA DEL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

CONSTE POR EL PRESENTE EL VISTO BUENO QUE OTORGA EL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN
DE

E DE POSGRADO

A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA:

Br. Mauro Córdova López

INFORME TÍTULADO:

**Propuesta de habilidades sociales para mejorar el
liderazgo político en la Municipalidad Distrital San
José de Lourdes, provincia de San Ignacio, 2018.**

PARA OBTENER EL TÍTULO O GRADO DE:

MAESTRO EN GESTIÓN PÚBLICA

SUSTENTADO EN FECHA: 18/07/2018

NOTA O MENCIÓN: APROBADO POR UNANIMIDAD




FIRMA DEL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN